

Tartu Ülikool  
Sotsiaal- ja haridusteaduskond  
Haridusteaduste instituut  
Hariduskorralduse õppekava

Silva Stepanova  
ÕPETAJATÖÖD TOETAV PRAKTIKAKOGUKONNA TEGEVUS

magistritöö

Juhendaja: Anu Sarv

Läbiv pealkiri: Praktikakogukonna tegevus

KAITSMISELE LUBATUD

Juhendaja: Anu Sarv (PhD)

.....

*(allkiri ja kuupäev)*

Kaitsmiskomisjoni esimees: Merle Taimalu (PhD)

.....

*(allkiri ja kuupäev)*

Tartu 2015

## Sisukord

Sissejuhatus .....	3
Õpetajate professionaalne toimetulek.....	5
Praktikakogukonna tegevuse roll töökeskkonnas .....	7
Refleksiooni roll praktikakogukonna töös .....	8
Supervisioon refleksiooni toetajana. ....	8
Emotsionaalne läbipõlemine ja selle ennetamine .....	9
Sotsiaalne toetus. ....	11
Metoodika.....	12
Valim .....	12
Juhtumiuuringu kirjeldus.....	13
Andmete kogumine .....	14
Andmeanalüüs .....	15
Juhtumiuuringu tulemused ja arutelu .....	18
Töö piirangud ja edasised uurimissuunad .....	26
Kokkuvõte .....	27
<i>Summary</i> .....	28
Tänu sõnad.....	29
Autorsuse kinnitus .....	29
Kasutatud kirjandus .....	30
Lisad .....	34
Lisa 1. Infoleht uuringus osalemise kohta .....	34
Lisa 2. Ootuste sõnastamise leht.....	35
Lisa 3. Tagasiside leht iga kokkusaamise järel .....	36
Lisa 4. Tagasiside leht kogu tegevuse protsessi kohta .....	38
Lisa 5. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused .....	39
Lisa 6. Näide kategoriseerimise tulemustest.....	40
Lisa 7. Juhtumiuuringu tutvustus .....	41
Lisa 8. Uurija poolt ettevalmistatud tegevuskava .....	48
Lisa 9. Näide töölehest protsessi reeglitega .....	49

## Sissejuhatus

Uurimistöö läbiviija on viimaste aastate jooksul kogenud ja näinud haridustöös olukordi, kus mitmed õppetööga seotud tegevused on õpetajatele keerulised ja tuleb toime tulla ootamatute olukordadega. Vinter'i (2014) artiklis tõdetakse, et töökeskkonnas peavad õpetajad olema valmis erinevateks probleemide lahendamiseks seotud olukordadeks. Olulisele kohale on tööprotsessis tulnud õpilaste erivajadustega arvestamine (Õpetaja professionaalsus ning ..., 2009). Euroopa Liidu Nõukogu poolt kinnitatud aruandes (Euroopa Parlamendi ja ..., 2006) toodi välja, et sotsiaalse ühtekuuluvuse tugevdamiseks on haridusel oluline roll, et toime tulla sotsiaalse ja kultuurilise mitmekesisusega.

Õpetajad osalevad koolitustel ja koolisisesel koosolekul, et olla valmis õpilaste õpetamisel erinevate probleemsete situatsioonide lahendamiseks. Varem õpitud ja praktilised oskused ei pruugi aga anda enam neid tulemusi, mida on siiani kasutatud, sest meie ümber olev ühiskond on pidevas muutuses (Vaimne tervis töökohal, 2012). Õpetajatöös puuduvad toetavad funktsioonid töökeskkonnas probleemide lahendamiseks või motivatsiooni tõstmiseks (Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 2010). Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses (2010) nähakse ette ainult õpilasi toetavaid tegevusi, mille toob välja ka Eimre (2013), et haridussüsteemis on tugisüsteemid rakendatud lähtuvalt lapse arengu toetamise vajadustest. Probleemiks on tugisüsteemide puudumine õpetajatele haridussüsteemis, mis aitaksid õpetajaid psühholoogiliste probleemide lahendamisel igapäevases õpetajatöös. Sama kinnitab Schults (2012), et vajadus õpetajate tugisüsteemide järele on olemas ja seda on võimalus korraldada koolisiseselt, kohaliku omavalitsuse tasandil või tsentraliseeritult. Schults'i (2012) sõnul on kasulik luua võimalus regulaarseteks kohtumisteks oma mentoriga või kolleegidega väikestes rühmades, et analüüsida oma tööd, mis võimaldab neil õppida uusi lähenemisi oma igapäevastele tegevustele.

Vastavalt eelpoolöeldule on antud töö uurimisprobleem sõnastatud järgmiselt: Kuivõrd aitab õpetajatööd toetav praktikakogukonna olemasolu ja tegevus leevendada tugisüsteemide puudumist haridusasutuses?

Lähtuvalt uurimisprobleemist, oli seatud uurimistöö eesmärk välja selgitada, millisena kirjeldavad praktikakogukonna töös osalenud õpetajad oma kogemusi ja kuidas tajuvad selle tööviisi toetust enda professionaalsele toimetulekule ja emotsionaalse läbipõlemise ennetamiseks.

Antud uurimistöö käigus loodi uurimise eesmärgil haridusasutuse juurde õpetajatele tugisüsteemis osalemise võimalus ja muudeti sellega töökeskkonda. Selle käigus tekkis võimalus uurida juhtumiuuringu kaudu tugisüsteemi töös osalenud õpetajate hinnanguid selle kohta kuivõrd tegevuses osalemine toetas nende professionaalset toimetulekut. Autori andmetel pole varem õpetajate professionaalse toimetuleku toetamisele suunatud juhtumiuuringuid läbi viidud.

Käesolevas uurimistöös antakse teoreetiline ülevaade õpetajate professionaalse toimetuleku ja vaimse tervise tagamise erinevatest teguritest. Metoodika osas tutvustatakse juhtumiuuringut ja selle läbiviimise metoodikat. Tulemuste ja arutelu osas antakse ülevaade, tulemustest, milleni jõuti praktiliste tegevuste käigus. Tööle on lisatud eesti- ja inglisekeelne kokkuvõte, kasutatud kirjanduse loetelu ning lisad.

## Õpetajate professionaalne toimetulek

Professionaalset toimetulekut on Eestis uuritud algajate õpetajate ja koolitajate seas, kes on suundunud alles tööle (Karm, 2007; Pajumaa, 2014; Poom-Valickis, 2007). Karm (2007) toob välja, et professionaalseks arenguks on vaja toetust ja koostööd, võrgustikke nii indiviidide vahel organisatsiooni sees, kui organisatsioonide vahel. Omavahelist koostööd ja osalemist võrgustikes näeb Schults (2012) toetava funktsioonina, et muuta õpikeskkonnas toimuvat õpetust tõhusamaks. Loogma, Ruus, Talts ja Poom-Valickis (2009) sõnul toimub aga õpetajate vahel vähene professionaalne koostöö, mis on seotud oma tegevuse reflekteerimisega. Seda kinnitab ka Tartu koolides tehtud uuring (Juurmann, 2010), mille põhjal tuli välja, et osaletakse sellistes tegevustes, kus ei toimu õpetajate professionaalse toimetuleku arendamist. Lisaks eelnevale on uuritud ka õpetajate ja õppejõudude professionaalse identiteeti kujunemist (Leijen, Kullasepp, & Ots, 2013; Sarv, 2013), mis võib olla professionaalse toimetuleku aluseks.

Kasmel ja Lipand (2007) kirjeldavad vaimset tervist kui uskumust endasse. Antud töös vaadeldakse professionaalset toimetulekut kui ühte vaimse tervise tagamise tegureid.

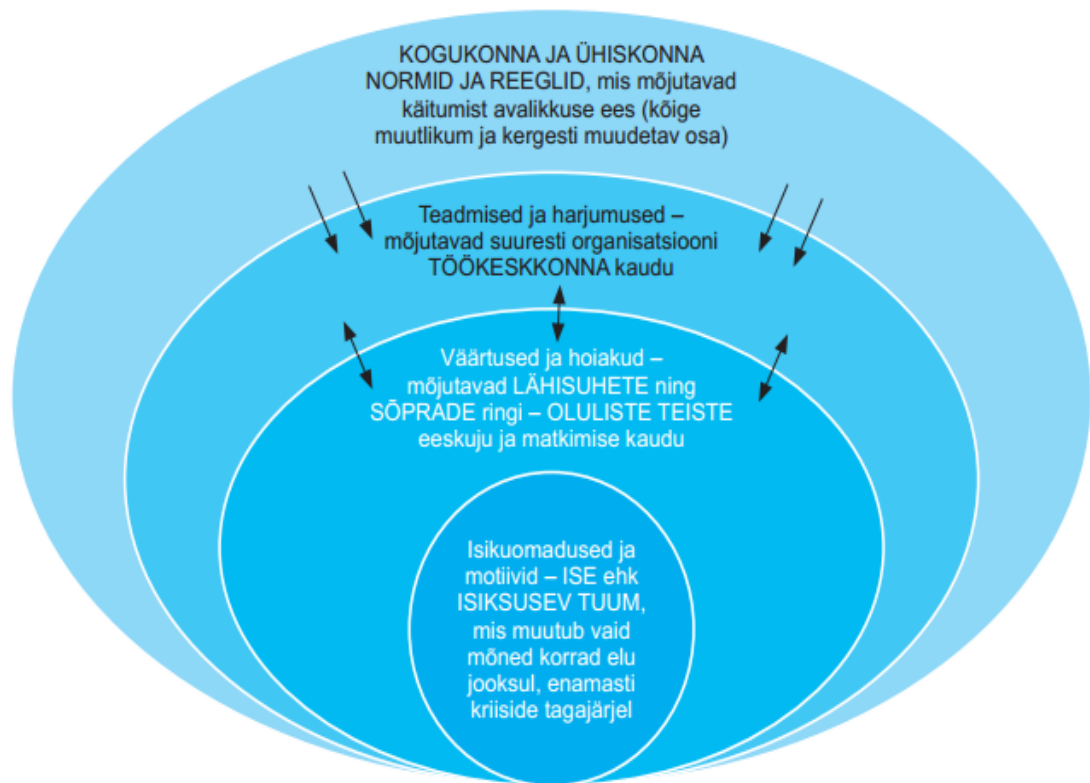
Professionaalne toimetulek omab suurt mõju inimese vaimsele tervisele ja ka vastupidi.

Vaimsele tervisele on hakatud üha rohkem rõhku panema ja mõtlema vaimse tervise olulisuse ning selle teadvustamise üle (Maaailma Terviseorganisatsiooni põhikiri, 2005). Eestis koordineerib tervise arendamist Eesti Tervise Arengu Instituut (Tervise Arengu Instituudi ... , 2012), mille sisse kuulub ka vaimse tervise edendamine. Nende poolt avaldatud käsiraamatus tuuakse välja, et juba aastaks 2020 on vaimne tervis muutunud üheks töövõimetuse põhjuseks, kuhu kuuluvad 15 – 44 eluaastas olevad naised ja mehed (Vaimne tervis töökohal, 2012). Vaimset tervist on uuritud üle-eestilistes uuringutes psüühika- ja käitumishäirete näol (Valdmaa, 2010) ning masendumist ja tervisehäirete esinemist (Tekkel, Veideman, & Rahu, 2009). Uuringutest tuli välja, et vaimse tervise probleemidega võivad olla seotud kõik inimesed, sõltumata vanusest, elukeskkonnast, töökohas või sissetulekust, mis on välja toodud ka käsiraamatus Vaimne tervis töökohal (2012).

Et olla valmis professionaalseks toimetulekuks, on igal õpetajal võimalus mõelda, kuidas on võimalik hoida oma kehaliste ja vaimsete ressursside olemasolu. Selleks on võimalik endale hankida nii vaimseid kui ka kehalisi varusid töövälisel ajal, näiteks meeldivate tegevustega tegelemine, suhtlemine tuttavatega ja osalemisega koolitustel, mis annavad juurde nii füüsilist kui ka vaimset jõudu (Vaimne tervis töökohal, 2012).

Vaimset tervist ehk professionaalset toimetulekut on võimalik mõjutada teatud oludes, mis sõltuvad iga inimese isikuomadustest ja motiividest ning see võib olla ka mõjutegurite tuumaks kriisihetkedel. Karm (2007) selgitab, et praktilise tööalase tegevuse, enesearengu ja tööga rahulolu toimetulekus on oluline ettekujutus ja arusaam endast. Isiksuse omadusi mõjutavad

sõprade ja lähedaste väärtushinnangud ja hoiakud, mis on inimesele erinevates tegevustes eeskujuks märkamise kaudu. Vaadeldes üha laiemalt inimese tegevusi ja professionaalse toimetuleku valmisoleku mõjutavaid tegureid, siis järgmisena mõjutab vaimset tervist töökeskkond. Seal saadakse uusi teadmisi ja tekivad harjumused, mida mõjutatakse organisatsioonis töökeskkonna kaudu. Vaimset tervist mõjutavaid tegureid on välja toodud joonisel 1, millega puutuvad kokku ka õpetajad oma igapäevatoos.



Joonis 1. Vaimset tervist mõjutavad tegurid (Vaimne tervis töökohal, 2012, lk 3)

Vaimset tervist selgitatakse heaoluseisundina, mille puhul iga inimene tunnetab oma võimekust, suudab tulla toime igapäevase stressiga, suudab töötada tulemuslikult ja viljakalt ning tahab ja suudab olla kasulik kogukonnale ning ühiskonnale (Vaimne tervis töökohal, 2012). Vaimse heaolu saavutamine on tänapäeva kiires elutempos aga keeruline, sest inimesed peavad hakkama saama üha rohkem erinevate pinget tekitavate olukordadega, millega pole varem kokku puutunud ning võib tekkida psühholoogiline emotsionaalne läbipõlemine.

Emotsionaalset läbipõlemist on võimalik ennetada läbi erinevate tegevuste. Näiteks, on võimalus luua organiseeritud toetust andev grupp neile, kes tunnetavad, et soovivad abi saada. Soov areneda ja hakkama saada professionaalsel tasemel peab tulema inimeselt endalt (Pervaja psihologiceskaja pomosh ..., 2014). „Kuid hea vaimse tervise hoidmisel ja edendamisel on ka töökohal ülimalt oluline roll, sest suurema osa ärkvelolekuajast veedame tööl“ (Vaimne tervis

töökohal, 2012, lk 3). Seega muutes töökeskkonda, on võimalik toetada töötajaid ja vähendada vaimse tervise probleeme, mis omakorda toetab hea tööväime taastamist.

### **Praktikakogukonna tegevuse roll töökeskkonnas**

Sarv (2013) selgitab oma uurimuses, et õpetamine toimub sageli isolatsioonis ja praktikakogukond on töövorm, mis aitab isolatsiooni vähendada ning toetada koostõiseid kollegiaalseid suhteid. Sarnane töövormi mõte on välja toodud ka Maailma Terviseorganisatsiooni juhendraamatus (2014), et oluliseks peetakse väljarääkimise vajadust, kus on olemas kuulaja. Schults'i (2012) sõnul on kasulik luua võimalus regulaarseteks kohtumisteks oma mentoriga või kolleegidega väikestes rühmades, et analüüsida oma tööd, mis võimaldab neil õppida uusi lähenemisi oma igapäevastele tegevustele. Kidron (2003) toob välja, et rühmatöö eripäraks on mitmesuguste grupiprotsesside käivitumine õpetliku kogemuse või psühholoogilise abi andmise mõttes. Võimalik on kõrvutada enda mõtlemisviisi teistega, eristada iseenda tugevaid ja nõrku külgi ning õppida tundma probleemide põhjuseid. Sellise tegevusena võib olla praktikakogukonna põhimõttel tegutsev toetusgrupp (Wenger, McDermott, & Snyder, 2002).

Vajalik on mõista praktikakogukonna tunnuseid ja seda, milliseid lisaväärtusi toob juurde ühe praktikakogukonna tegevus töökeskkonnas. Wenger, et al. (2002) iseloomustavad praktikakogukonda läbi kolme tunnuse: a) teadmiste valdkond, mis määrab kogukonnas käsitletavate teemade valdkonna ja see ei pruugi tingimata tähendada, et kogukonda kuuluvad sarnase valdkonna esindajad, vaid neid seob ühine huvi ühise valdkonna vastu (nt õpetamine koolis); b) inimeste kogukond, kes hoolivad sellest valdkonnast ja osalevad ühistes tegevustes ning aruteludes; c) jagatud praktika – kogukonna moodustanud inimesed püüavad ennast selles valdkonnas arendada.

Jeedas (2013) iseloomustab praktikakogukonda kui professionaalsete oskuste arendamise toetamist ja tegevusplaanide elluviimist läbi uute lahenduste loomise organisatsioonis. Praktikakogukonnas toimuvate tegevustena võivad olla näiteks õppimine, kogemuste jagamine, probleemide lahendamine, uute ideede ja avastuste jagamine. Erinevate tegevuste käigus praktikakogukonnas on võimalus mõjutada seal olevate liikmete identiteeti ning arusaama iseendast kui valdkonna praktikust.

Sarv'e (2013) poolt läbi viidud uuringus selgus, et õppimisele antakse tähendus läbi kogukonna tegevuse ja reflekteerimise, kus teadvustatakse oma tegevuse aluseks olevaid väärtusi, tajutakse kollegiaalset toetust ning kasvab enesekindlus ning õpetamise väärtus osalejate jaoks. Kidron'i (2003) sõnul annab üksteise abistamine ja nõustamine grupitöös tervistava efekti mitmete eri teguri koosmõjul, milleks on rühmaliikmete julgustamine ja neis

uute lootuste äratamine, üksildustunde ületamine, rühma kuuluvusest ja meie tundest saadav rahuldus, oma probleemide nägemine laiemas kontekstis, inimlike tunnete universaalsuse mõistmine, sotsiaalne õppimine.

Praktikakogukonna tegevuste läbiviimiseks, tuleb arvestada aga teatud asjaoludega. Kidron (2003) ja Kirillov (2002) toovad välja, et grupiprotsesside käivitumiseks peab olema grupis vähemalt viis liiget ja parimaks kooskäimise sageduseks kord nädalas. Kui see ei osutu võimalikuks, siis võib leppida harvemate kohtumistega ja tuleb jälgida liikmete põhiootuste vastavust tegeliku rühmatöö sihtidele ning võimalustele. Seega, luues töökeskkonda eesmärgistatud tegevusega praktikakogukond, tuleb arvestada teatud tingimustega, et oleks võimalus välja selgitada selle tegevuse vajalikkus läbi praktiliste tegevuste.

### **Refleksiooni roll praktikakogukonna töös**

Refleksiooni mõiste tuleneb ladina keelest ja sõna *reflectere* tähendab akent, tagasipeegeldumist, tagasipöördumist (Reed & Koliba, 1995). Dewey (2011) kirjeldab refleksiooni aktiivse, pideva ja ettevaatlikku hoiakuna ning eeldatavate teadmiste kaalutlemist olemasolevate teadmiste ja järelduste valguses. Mis tähendab, et ebakindlusest ja keerulistest olukordadest ajendatuna astub õpetaja nii öelda sammu tagasi, analüüsib ja mõtestab kogetud situatsiooni, et leida sellele lahendus ning analüüsiprotsessi tulemused kajastuvad õpetaja uuenenud tegevuskavas. Et jõuda soovitud eesmärkideni õpetajatöös, tuleb arvestada iga inimese vaimseid ja füüsilisi võimeid, et olla vastavuses kaasaja inimese nõuetele pedagoogilises tegevuses (Slastenin, Isajev, Mištšenko, & Šijanov, 1997).

Õpetajate arusaamu refleksioonist on uurinud Lepp, Remmik ja Reva (2012), kus selgus, et õpetajad eelistavad suulise reflekteerimise vormi teistele võimalustele. Ühe võimaliku põhjusena tuuakse välja kirjaliku reflekteerimisoskuse ja harjumuse puudumist, mida ei ole omandatud ülikoolis ning täiendkoolitusel. Karm (2007) peab oluliseks pakkuda ka professionaalidele sobivat ja arengut toetavat täienduskoolitust, kolleegidelt kogemuste jagamist ning reflekteerimisoskuse õppimise võimalust. Toetudes eeltoodule on praktikakogukonnas toimuvate tegevustega võimalus arendada liikmete reflekteerimise oskusi, toetavate meetodite tutvustamise ja praktiseerimisega (Lepp, Remmik, & Reva 2012). Üheks võimaluseks on supervisiooni meetodi kasutamine reflekteerimistegevustes.

### **Supervisioon refleksiooni toetajana.**

Käesolevas uurimistöös käsitletakse supervisiooni tegevuse põhimõtteid võrdväärsema töö nõustamise ja psühholoogilise nõustamise põhimõtetega, kus väljundiks on üksteise



nõustamine grupis. Kidron'i (2003) sõnul on psühholoogiline nõustamine teaduslikule psühholoogiale toetuv tegevus, mille käigus antakse kliendile erinevates vormides praktilist abi isiksuse enesearendamise võimaluse realiseerimiseks. Oluliseks peetakse oma kogemustest õppimist, kus kõik otsused ja tulevikuplaanid teeb abivajaja ise.

Supervisiooni tegevuste käigus, mis on seotud psühholoogilise abiandmisega, tuleb aga arvestada teatud tingimustega, et abiandmine oleks abivajajale meeldiv ja edasiviiv. Selleks tuleb organiseerida ohutusetunne, luua kontaktid teiste inimestega, anda rahu ja lootust. Anda võimalus pääseda sotsiaalsele, füüsilisele ja emotsionaalsele toetusele. Tugevdada usku enda võimetesse, et aidata ennast ja teisi (Pervaja psihologiceskaja pomosh ..., 2014).

Gladkova (2009) sõnul on pedagoogiline supervisioon ehk töö nõustamine hästi levinud Saksamaal, mida kasutatakse täiend- ehk elukestvas õppes ja erilist rõhku pannakse reflekteerimisoskusele. Reflekteerimistegevusega saab kaasa aidata pedagoogilise kaadri professionaalsuse tõstmisele, mis võib olla hariduse kvaliteedi võtmeks.

Kollektiivsetes aruteludes on eesmärgiks uute ideede ja probleemide lahenduse otsimise protsess, mis peab õppijatele andma uusi teadmisi ja oskusi professionaalseks toimetulekuks. Kõige populaarsem on praktiliste situatsioonide analüüsimine, kus toimub informatsiooni analüüsimine kuulajate poolt, põhiprobleemide leidmine, alternatiivsete tegevuste välja valimine ja nende hindamine, optimaalsete variantide leidmine ja tegevusprogrammi formuleerimine (Gladkova, 2009). Kidron'i (2003) sõnul on tegevuse põhimõtteks ühe konkreetse probleemi lahendamine teatud ajahetkel, kus järgitakse täpseid juhiseid ja väljendutakse lühidalt ning asjalikult.

### **Emotsionaalne läbipõlemine ja selle ennetamine**

Uurimistöös vaadeldakse professionaalset toimetulekut kui vaimse tervise hoidmise võimalust läbi emotsionaalse läbipõlemise ennetamise. Läbipõlemissündroomi (edaspidi LPS) mõiste on esmalt kasutusele võtnud Ameerika psühholoog H. J. Freudenberg 1974. aastal ja ta toob välja, et LPS väljendub emotsionaalses kurnatuses, depersonalisatsioonis (tundmushäire) ja isikliku saavutustunde vähenemises (Nurmoja, 2003).

Vinokuri (2010) sõnul peaks tähelepanu oma tervise hoolitsemise eest olema personalil üheks osaks nende professionaalsest kultuurist ja isegi teataval määral ametialase pädevuse näitajaks. Eestis läbi viidud töötervishoiu uuringus (Töötervishoid, 2009) ilmnes, et viiendik töötajatest on kogenud erinevaid psühhosotsiaalseid terviseprobleeme tööpinge tõttu. Ka Venemaal läbi viidud Selje ja Lazarussi uurimustest selgus, et pikaajaline stressi mõju viib ebameeldivate tagajärgedeni, milleks olid organismi madal psühholoogiline vastupidavus, oma

tegevuse tulemuste mitterahuldavatus, tekib äraütlemise tendents ülesannete täitmisel, kus on kõrgemad nõudmised ja tekivad läbikukkumised (Berezovskaja, & Kiška, 2013).

Jürisoo (2004) arvates peetakse üheks oluliseks läbipõlemise põhjuseks olukorda, kus tööga seostuvad ootused ei vasta tegelikkusele, milleks võivad olla kõrged nõudmised töötempo, töö mahu, ajalise surve, töö psüühilise sisu või suurenenud kliendisurve suhtes. Nõuda võidakse ka kõrget kompetentsust oma kitsal erialal, emotsionaalset vastupidavust, alalist kättesaadavust või topelt töö tegemist nii kodus kui ka töökohas (Jaakson, 2009; Jürisoo, 2004). Jürisoo (2004) sõnul pole õpetajatel võimalik toetust saada direktorilt ja puudulikuks jääb arenguestluste tagasiside. Õpetajate suurele töökoormusele lisanduvad väga erinevad rollid ja kohustused, mis teeb töö emotsionaalselt järjest kurnavamaks. Käesel'i (2013) sõnul ei räägita Eestis õpetajate stressist ja läbipõlemise ennetamisest, mis annab aluse arvata, et riigil on see töö suures osas tegemata.

Nurmoja (2003, lk15) kinnitab, et „toimetulek stressiga võib olla kaheksugune: inimene hakkab tegelema probleemi lahendamise (probleemile suunatud toimetulek) või inimene hakkab tegelema oma emotsioonidega (emotsioonidele suunatud toimetulek) ja nende vaigistamisega“. Olukorra lahenduseks oleks hea leida endale tugiinimene ja arutleda probleemidest, et mitte jääda üksi oma probleemidega.

Probleemide vältimiseks võiks üle vaadata, millised tegevused võivad viia ebameeldivate tagajärgedeni. Tegevusteks võivad olla ebarealistlikud eesmärgid ja kõrgendatud ootused oma tööle, vähene juhendamine ja toetus sisse elamisel tööle asudes, keskendumine ainult probleemidele ning nende lahendamisele, ülekoormus ja sellega kaasnevalt vähenenud võimalused kolleegidelt toetust saada, (positiivse) tagasiside ja töötaja jaoks tähendusriikka tunnustuse puudumine, vastandlike väärtuste tajumine organisatsioonis Koiv (2011).

Maslach ja Leiter (2007) toovad välja organisatsiooni panustamise rolli läbipõlemise vähendamiseks. Nad leiavad, et tuleb kasvatada inimestes sügavamat ja lähedasemat suhet töösse, mis annab võimaluse keskenduda efektiivsemale töö tegemisele ja mille kaudu arenetakse edasi. Maslach ja Leiter'i (2007) sõnul on organisatsiooni juhtkonnal võimalus luua juhtimisstruktuur, mis kas soodustab või ennetab töötajate läbipõlemist, kuna juhtkonnal on õigus otsustada töötajate töökoormuse, tasu, tunnustuse ja kontrolli üle. See aga mõjutab töötajate kollegiaalseid suhteid ja vastastikuse sotsiaalse toetuse olemasolu omades omakorda mõju töötajate läbipõlemisele.

### Sotsiaalne toetus.

Sotsiaalse toetuse all nähakse inimeste ringi, kellega on kokkukuuluvustunne ja kaasneb baasusaldus, mis on tervise seisukohast äärmiselt oluline (Kasmel & Lipand, 2007). Jürisoo (2004) sõnul väljendub sotsiaalse toetuse puudujääk tööolomavahelise suhtlemise vähesuses kolleegide ja ülemustega. Tähelepanu tuleb pöörata sellele, et inimestel on soov üksteist aidata, kuid seda võivad raskendada teatud tingimused, näiteks bürokraatia, suur klientide arv, tagasiside ja selgete koostööreeglite puudumine ning saavutamata edu.

Helgerud et al. (2007) toovad välja, et ebameeldivatest tunnetest väljatulemiseks on sotsiaalset toetust võimalik saada kolleegidelt. Kolleege võib pidada üheks võimalikuks sotsiaalseks võrgustikuks. Kasmel ja Lipand'i (2007) sõnul koosnevad sotsiaalsed võrgustikud indiviididest, gruppidest või organisatsioonidest ja nendevahelistest seostest, kus jagatakse liikmete vahel sotsiaalset toetust, informatsiooni, toimub vastastikune abistamine. Abistav tegevus peab toimuma vastaval tasandil ja kui tegemist on indiviidiga, siis tuleb tema probleem lahendada indiviidi tasandil, sest „kui inimene ei saa rääkida oma tunnetest, tekivad stressisümptomid“ (Jürisoo, 2004, lk 167).

Sotsiaalset toetust võib anda läbi viisi, milleks on emotsionaalne toetus (hoolivus ja kuuluvus sotsiaalsesse võrgustikku), praktiline toetus (abi tööülesannete täitmisel), informatiivne toetus (nõuanded ja ettepanekud kolleegide poolt) ja toetus olukordade hindamisel (abi pakkumine keeruliste olukordade hindamisel, sotsiaalset tagasisidet ja võrdlusvõimalusi) (Jürisoo, 2004; Sarv, 2013). Sotsiaalse toetuse olemasolul, tunnetab inimene tõsist stressi märksa nõrgemana ja tähtsusetumana (Kasmel & Lipand, 2007).

Vastavalt uurimistöö probleemile ja eesmärgile, otsiti uurimistöös vastuseid järgmistele küsimustele:

- Milliseid kogemusi kirjeldavad praktikakogukonnas osalevad õpetajad kogukonna töös?
- Millist tuge või kasu tajuvad praktikakogukonna töös osalevad õpetajad enda professionaalses toimetulekus?
- Milliseid muutusi tajuvad praktikakogukonnas osalevad õpetajad omavahelises suhtluses?
- Milles väljendub õpetajate professionaalne toimetulek emotsionaalse läbipõlemise ennetamisel praktikakogukonnas osalejate arvates?
- Milliseid probleeme tuuakse välja uuritavate poolt õpetajatöös?

## Metoodika

Tulenevalt uurimistöö eesmärgist, kasutati selle läbiviimiseks juhtumiuuringu formaati (Laherand, 2008), mis on sobiv teadmiste ja andmete kogumiseks loomulikus keskkonnas ning tegelikus olukorras (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2005). Juhtumiuuringuid on läbi viidud väga erinevatel aegadel ja uurijad kasutavad seda praktiliste tulemuste tõttu (Coolsen, 1949; Dotger, & McQuitty, 2014; Robbins, 1975). Strömpl'i (2014) sõnul iseloomustab juhtumiuuringut terviklikkus ja ainulaadsus, kus toimub objekti tundmaõppimine. Selle formaadiga on võimalik uurida konkreetset tegevust konkreetsetes olukorras. Ka töö koostaja otsustas antud uurimismeetodi kasuks, kuna juhtumiuuringu eeliseks oli kasutada praktiliste tegevuste ja kohese probleemide lahendamise protsessi läbiviimise võimalust, et teada saada süsteemselt toimiva praktikakogukonna tegevuse vajadust. Sellist lähenemist soovitas ka Laherand (2008), et uurida mingi sekkumistegevuse mõju teatud olukordades. Cohen, Manion ja Morrison (2000) toovad välja, et praktiliste oskuste arendamine peab toimuma süsteemselt, sest protsessi käigus pakutakse osalejatele võimalus enesearenguks. Süsteemne lähenemine võimaldas reflekteerida praktikakogukonnas toimunud tegevusi iga kohtumise ajal.

Juhtumiuuringu tegevuste läbiviimiseks loodi praktikakogukond uurimistöö eesmärgi arvestades. Wenger et al. (2002) poolt iseloomustatud praktikakogukonda kuulusid ühe haridusasutuse töötavad õpetajad ja kirjeldus praktikakogukonna loomise kohta on välja toodud ptk Valim.

### Valim

Antud töös oli tegemist uuritavatega, kes on juba aastaid olnud tegevõpetajad ja kellel on töökeskkonnas puudunud õpetajatööd toetavad tugisüsteemid. Sotsiaalse ühtekuuluvustunde tugevdamiseks, täiendava õppimise soodustamiseks ja probleemide lahendamiseks oli võimalus luua haridusasutuse sisene tugigrupp õpetajatele, kes soovisid parendada oma tööoskusi läbi üksteise abistamise.

Valimi moodustasid ühe Eesti üldhariduskooli õpetajad. Võimalus uurimistöös osalemiseks anti kõikidele ühe üldhariduskooli õpetajatele, kes tegelesid ametlikult pedagoogilise tööga ja andsid ainetunde. Oluliseks peeti uuritavate isiklikku tahet ja julgust osaleda uurimuses, et osalemine oleks uuritavatele meeldiv tegevus. Uuringu läbiviimiseks kasutati mugavusvalimit (Õunapuu, 2014), arvestades õpetajate koostöövalmidust.

Hirsjärvi et al. (2005) ja Laherand (2008) soovivad valimi moodustamise võimalusena kasutada eeltegevusi ja selleks viis uurimistöö autor eelnevalt läbi individuaalsed vestlused kõikide õpetajatega, kus selgitati uurimistöös osalemise võimalust. Peale vestlusi anti õpetajate

kaks nädalat mõtlemisaega eesmärgiga anda neile aega otsustamiseks juhtumiuuringus osalemise kohta. Neile õpetajatele, kes kinnitasid suuliselt uurijale uuringus osalemisest, anti paberkandjal infoleht (vt lisa 1), mis selgitas ja täpsustas tulevase juhtumiuuringu olemust koos ajakavaga ning sessioonide oletavate pikkustega. Löfström'i (2011) sõnul peab uuritavatele olema uurimistöös osalemine vabatahtlik ja andma neile uuringust igal ajal loobuda, ilma, et sellel oleks mingeid tagajärgi, millest teavitati kõiki uuritavaid. Käesoleva uurimistöö valimi suuruseks kujunes 22-st seitse õpetajat, mille sisse kuulus ka uurimistöö läbiviija.

### **Juhtumiuuringu kirjeldus**

Juhtumiuuring viidi läbi ajavahemikul august 2014 – märts 2015. Andmete kogumiseks planeeris uurija tegevused toetudes uurimisprobleemile ja uurimistöö eesmärgile. Enne tegevuste alustamist koguti osalejatelt andmeid juhtumiuuringus osalemise ootuste kohta, kasutades avatud küsimusega ankeeti (vt lisa 2). Ankeedid anti kätte esimesel praktilisel kohtumisel, mis täideti koheselt ja tagastati uurimistöö läbiviijale. Selline tegevus oli vajalik, et teada saada õpetajate isiklike seisukohti uute praktikakogukonna kokkusaamiste kavandamiseks uurija poolt. Hirsjärvi et al. (2005) sõnul võib uurimuse kava kujuneda uurimise käigus, kus võetakse arvesse muutunud olusid ja sellega oli arvestanud ka uurimistöö läbiviija.

Juhtumiuuringu käigus viidi läbi neli planeeritud praktikakogukonna kohtumist nelja kuu jooksul (sept-dets 2014) ja sessioonide pikkuseks oli keskmiselt pooleteist tundi. Esimesel kohtumisel tehti grupisisesed kokkulepped uurimistöö läbiviimise töökorralduses ja teavitati, et kõiki kogutud andmeid kasutatakse magistr töö koostamiseks ja nende isiklike andmeid ei avalikustata. Uurija poolt anti teada, et vajadusel võetakse ühendust uuritavatega peale kõikide tagasiside lehtedelt (vt lisa 3 ja 4) saadud andmete analüüsimist ja korraldatakse individuaalne poolstruktureeritud intervjuu (vt lisa 5). Tagasiside lehtede täitmine toimus peale igat praktikakogukonna kokkusaamist ja tagastati uurimistöö läbiviijale.

Praktikakogukonna kohtumistel toimus ühe kriitilise juhtumi ehk tööalaselt muret tekitanud olukorra kirjeldamine uuritava poolt ja grupisisesed arutelu läbiviimine koos lahenduste leidmisega. Praktikakogukonna kokkusaamise ajal rääkis üks õpetaja oma tööalasest probleemist, millele ta pole suutnud lahendust leida. Sellele järgnes probleemi täpsustavate küsimuste esitamine osalejate poolt. Selline küsimuste esitamine võimaldas osalejatel saada informatsiooni selle kohta, mis jäi kuulajatele probleemi kirjeldamisel arusaamatuks. Saades täiendavat infot, arutasid grupitöös osalejad omavahel edasi probleemi lahendusvõimaluste üle. Samal ajal oli probleemi rääkija kuulaja rollis ja ta ei tohtinud grupitööle vahele segada. Kasutati supervisiooni meetodit (meetodi kirjeldus saadi ühelt firmalt, kes tegeleb supervisiooni

lābiviimisega), kus peale grupiliikmete omavahelist arutelu anti probleemirāākijale võimalus reflekteerida kuuldut. Ta sai välja öelda temale sobilikud ettepanekud probleemi lahendamiseks. Probleemi rāākija sai võimaluse pakutud lahendusi järele proovida reaalses olukorras, kohtumiste vahelistel perioodidel. Jārgmisel kohtumisel andis probleemi rāākija tagasisidet praktikakogukonna liikmetele läbi proovitud ettepanekute kohta. Selle järele toimus grupis omavaheline arutelu antud tagasiside kohta ja pūiti leida uusi lahendusi paremaks tegutsemiseks edaspidi, kui selleks tekkis vajadus. Peale uute tegevusvōimaluste leidmise esitati uus probleem jārgmise uurimuses osaleja poolt. Probleemi rāākimine teistele oli vabatahtlik ja selleks kedagi ei sunnitud. Selline tegevus toimus uurimistōō lābiviija poolt juhitud tegevusena iga kohtumise ajal.

Andmete kogumise lõpetamiseks tekkis vajadus poolstruktureeritud intervjuu (vt lisa 5) lābiviimiseks ja see viidi läbi viimasel korral probleemse olukorra jutustajaga.

Poolstruktureeritud intervjuu küsimuste koostamisel toetuti praktikakogukonnas tehtud tegevustele ja uurimistōō eesmärgile. Lisaks oli võimalus läbi intervjuu teada saada, kuidas mõjutasid tema tōōd grupiliikmete poolt tehtud ettepanekud, nende katsetamisel.

Vabatahtlikkuse alusel loodud praktikakogukonnas anti võimalus arendada tōōalaseid professionaalseid oskusi. Uuritavad said omavahel arutleda ja analūüsida õpetajatōōs kogetuid olukordi, mis vajasisid nende arvates lahendamist. Osalejate motiveerimiseks pūidis uurimistōō lābiviija luua uuritavatele sellise õhkkonna ja mugava asukoha, et uuritavad tunneksid ennast vabalt ja saaksid avatult rāākida enda tōōs muret tekitavatest olukordadest.

### **Andmete kogumine**

Andmete kogumine toimus praktikakogukonna liikmetelt, et uurida, kuidas tajutakse praktikakogukonna tōōviisi toetust ühes asutuses. Strōmpl'i (2014) sõnul iseloomustab kvalitatiivset juhtumiuurimust rikkalik ja sūvitsi kogutud andmestik.

Andmeid koguti: a) paberkandjal avatud küsimusega uurimuses osalemise ootuste sõnastamise leht (vt lisa 2); b) igal kohtumisel (neljal korral) antud paberkandjal tagasiside lehed toimunud tegevustele kohe täitmiseks (vt lisa 3); c) paberkandjal tagasisideleht kogu uurimisprotsessi kohta viimase kohtumise lõpus (ühel korral), mis täideti koheselt. Eesmärgiks oli teada saada uuritavalt isiklike arvamusi praktikakogukonna tegevuse mõjule (vt lisa 4); d) poolstruktureeritud individuaalne intervjuu ühe uuritavaga, et lõpetada andmete kogumine ja saada tagasisidet grupiliikmete poolt tehtud ettepanekute osas (vt lisa 5). Poolstruktureeritud intervjuu küsimused olid osaliselt struktureeritud ja küsimuste esitamise järjekord vōis vestluse käigus muutuda. Samuti oli intervjuueeritaval vestluse käigus võimalus küsida täpsustavaid

küsimusi ja vajadusel neid ümber sõnastada küsimuste paremaks mõistmiseks (Õunapuu, 2014). Andmete kogumisel osales uurimistöö läbiviija kõikides tegevustes ja oli samaaegselt uurimistöö läbiviija ning uuritava rollis.

Tagasi saadud tagasisidelehtedel oli uurimistööks vajalik info uuritavate poolt välja toodud väga erineva pikkusega ja need varieerusid 8 – 229 sõnani. Läbi viidud intervjuu pikkuseks oli 12 min ja 50 sek ning transkriptsiooni pikkuseks neli lehekülge. Kõik küsimused, mis olid vajalikud praktikakogukonna tegevuste tagasisidestamiseks ja intervjuu läbiviimiseks, koostati uurimistöö läbiviija poolt lähtudes töö eesmärgist ja uurimisküsimustest. Grupitööde tagasiside lehed mugandati koostöös juhendajaga, mida on kasutatud Tartu Ülikooli siseselt õppejõudude koolitustel. Lisaks pidas uurimistöö läbiviija uurijapäevikut, et suurendada töö usaldusväärsust, kuhu kanti sisse uurija poolt tehtud vaatluse tulemused, kogu uurimisprotsessi ajal tekkinud isiklikud ideed, vaatlustegevuste käigus uuritavate poolt välja öeldud mõtted ja muutmist vajavad tegevused (1712 sõna). Uurijapäevik oli dokumenteeritud vahendiks, mis aitas päevikupidajal kokkuvõtete tegemiseks tuvastada tegevusi, et väljendada ja reflekteerida enda seisukohti ning mõtteid uurimistulemuste tõhustamiseks (Löfström, 2011).

Viimase praktikakogukonna kohtumise ajal toimus arutelu, et teada saada, kas sarnane tegevus on võimalik uuritavate arvates läbi viia teistes koolides. Löfström'i (2011) sõnul tuleb arvestada tulemuste ülekantavuse või rakendatavusega, et uurimistöö oleks usaldusväärne.

## Andmeanalüüs

Laherand (2008) toob välja, et andmete analüüsimiseks on võimalik kasutada uuritavate hinnanguid või kirjeldusi. Selleks kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi, et uuritavate mõttemaailma mõista nii nagu nad seda näevad ja neist aru saavad ning mis andis uurimisprobleemile parima vastuse leidmise viisi (Hirsjärvi et al., 2005).

Andmete analüüsimisega alustati peale viimast praktikakogukonna kohtumist. Käsikirjas saadud tekstiandmete analüüsimiseks trükiti uuritavatelt saadud andmed *Word* dokumenti. Andmeteks olid paberkandjal ootuste sõnastamise ja tagasiside lehed. Kõik andmed salvestati esialgu eraldi dokumendina *.doc* formaati vastavalt küsimusele ja peale seda salvestati ümber *.txt* formaati. Selline tegevus oli vajalik andmete ülekandmiseks *QCAmap* programmi. *QCAmap* programm võimaldas hallata suurt hulka kvalitatiivseid andmeid, et neid analüüsida ja kodeerida. *QCAmap*'i programmis loodi iga tegevusega seotud küsimuse jaoks eraldi projekt, milleks olid uuringuga seotud ootuste sõnastamine, nelja kohtumise tagasiside osalejatelt ja tagasiside kogu tegevusele. Iga nimetatud projekti all oli välja toodud vastavate tegevuste küsimused koos uuritavatelt saadud andmetega. Andmeid analüüsiti vastavalt tegevustele, lähtudes



uurimisküsimustest. Kuna andmete analüüs toimus korduvalt erinevate uurimisküsimuste kaudu, siis see võimaldas andmestiku sügavamalt analüüsi, mille toob välja ka Mayring (2000).

Tähenduslike üksuste ehk märgitud tekstiosa leidmiseks toimus korduv andmete lugemine, kus oli juttu uurimisküsimusega seotud teemadest. Täenduslikuks üksuseks oli tekst, mis andis edasi uurimisküsimuse kontekstis olulise tervikmõtte (Elo & Kyngäs, 2008). Tervikmõtete lugemisel loodi esialgsed koodid ja korduval lugemisel täpsustati esialgsete koodide sõnastust, mille tulemusena tekkis koodiraamat. Usaldusväärse suurendamiseks paluti kahel kursusekaaslasel osaleda tekstide kodeerimisel, et jõuda ühisele arusaamale tähenduslike üksuste määratlemisel ja kodeerimisel (Hirsjärvi et al., 2005). Järgmise etapina toimus kaaskodeerijate ja uurimistöö läbiviija vahel arutelu, et selgitada üksteisele saadud tähenduslike üksuste ja koodide sisu ebakõlades ning leida ühine arusaam.

Leides ühised arusaamad koodidest, laeti need alla *Exeli* tabelisse. *Exeli* tabelis olevad koodid salvestati *.txt* formaati, et tulemused üle kanda *QCMap* programmi ja alustada alamkategoriate loomist. Alamkategoriate loomine toimus juba loodud projektides, luues iga projekti alla uurimisküsimusest lähtuvalt alamkategoriat kodeerimisvõimalus. *QCMap* programmis olevate projektide all küsimuste paremaks mõistmiseks ja segaduse vältimiseks, kirjutati iga pealkirja ette, millise tegevusega on antud küsimuses tegemist (näiteks: kood, alamkategoriat, peakategoriat). Projektis oleva küsimuse kirjutamise kohta pandi nimeks vastav tegevus (näiteks grupiarutelu) ja juurde lisati tagasiside lehtedel olnud küsimused.

*QCMap* programmi üles laetud koode analüüsiti eraldi vastavalt tegevustele ja tegevuste protsessis esitatud küsimustele, lähtudes uurimisküsimustest. Antud tegevus andis võimaluse andmeid sügavamalt analüüsida, mille tulemusena tekkisid alamkategoriad.

Andmekogumise lõpetamiseks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuu probleemse olukorra jutustajaga, kes ei saanud anda tagasisidet grupiliikmete poolt tehtud ettepanekute osas osalejatele. Poolstruktureeritud intervjuu läbiviimiseks, koostati uurimistöö läbiviija poolt küsimused toetudes töö eesmärgile, uurimisküsimustele ja läbiviidud tegevustele praktikakogukonnas.

Poolstruktureeritud intervjuu digitaalse helifaili tekstiks muutmisel kasutati programmi *VoiceWalker* funktsioone. Intervjuu transkribeeriti sõnasõnalt täispikkuses ja salvestati dokumendina *.doc* formaati. Saadud tekstiandmed sisestati *QCMap* programmi eelnevalt ümber salvestades *.txt* formaati. Intervjuu andmete kategoriseerimine toimus sama süsteemiga, mida tehti eelnevalt tekstiandmete analüüsimisel. Leiti tähenduslikud üksused koodide loomiseks ja kanti uuesti *QCMap* programmi alamkategoriate loomiseks. *QCMap* programmis saadud intervjuu alamkategoriad laeti alla *Exeli* tabelisse, et tulemused kanda uuesti *QCMap* programmi. *QCMap* programmis loodud intervjuu ja tagasiside lehtedelt saadud



alamkategooriad, mis olid laetud *Exeli* tabelisse, salvestati *.txt* formaati, et laadida üles *QCMap* programmi ja alustada peakategooriate loomist.

Peakategooriaid loodi eraldi vastavalt tegevustele ja tegevuste protsessis esitatud küsimustele, lähtudes uurimisküsimustest. Kuna peakategooriaid oli veel palju (14) ja ei olnud jõutud üheselt mõistetavate tulemuste sisu selgitavate tulemusteni, siis loodi *Exeli* tabelis olemasolevate tulemuste põhjal uus projekt *QCMap* programmi kõikidest olemasolevatest alamkategooriatest ja alustati uuesti peakategooriate leidmist lähtudes uurimistöö teemast. Tegevuse tulemusena saavutati neli peakategooriat ja ühe peakategooria loomise süsteemi näidis on välja toodud lisas 6.

Andmete korduv analüüs toimus kolm korda kolme nädala jooksul, et saavutada korrapära andmetes ja ülevaatlik süsteem tulemuste interpreteerimiseks (Hirsjärvi et al., 2005; Laherand, 2008; Õunapuu, 2014). Pidev tagasipöördumine loodud koodide ja alamkategooriate juurde võimaldas uurijal korduvalt endalt küsida, kas loodud peakategooriad õigustavad end konkreetse teema puhul. Saadud peakategooriate usaldusväärsuse tõstmiseks vaadati koos ühe kaaskodeerijaga üle olemasolevad peakategooriad. Arutelud kaaskodeerijatega oli uurija jaoks protsess, kus mõtiskleti uuritavate poolt saadud peakategooriate üle, et saavutada sünteesitud vastused uurimisprobleemile (Hirsjärvi et al., 2005). Peale peakategooriate leidmist toimus uurija jaoks oluliste tsitaatide välja toomine ja kokkuvõtete tegemine kirjaliku arutelu näol, et mõista uuritavat nähtust (Hirsjärvi et al., 2005). Olulisel kohal oli andmete säilitamise kindlustamine, et neid oleks võimalik uuesti läbi töötada nii kaua, kuni on saadud tulemused mõistetavad.

Tulemuste usaldusväärsuse tagamiseks kirjeldati uurimistöös võimalikult täpselt tehtut kogutud andmete põhjal, et saadud tulemused ja uuritavate seletused oleksid omavahel kooskõlas (Hirsjärvi et al., 2005). Läbiviidud tegevused dokumenteeriti, et vajadusel kontrollida uuritavate väiteid ja uurija poolt saadud tulemusi (Laherand, 2008). Peale peakategooriate loomist ja seostamist teooriaga, tutvustati uuritavatele uurimuse tulemusi usaldusväärsuse suurendamiseks, et veenduda uuritavate poolt edasi antud vaatenurkade õigsuses (Laherand, 2008). Löfström (2011) sõnul on uuring usaldusväärne, kui on saavutatud uurimistöö läbiviimisel praktiline väärtus, mis oli uurimistöö läbiviija sooviks. Läbiviidud juhtumiuuringu kirjeldus on välja toodud lisas 7.

Uurimistöö läbiviija tagas andmete kogumisel ja töötlemisel saadud tulemuste konfidentsiaalsuse ning kogutud andmete objektiivsuse, et andmed ei oleks võltsitud (Eesti Teadlaste Eetikakoodeks, 2002; Laherand, 2008). Uurija arvestas võimalikke ohtude ja tagajärgede minimeerimisega, et uuringus osalejad (ka asutused, nt kool) ei kannataks kahju (Löfström, 2011).

## Juhtumiuuringu tulemused ja arutelu

Uurimistöö eesmärgiks oli välja selgitada, millisena kirjeldavad praktikakogukonna töös osalenud õpetajad oma kogemusi ja kuidas tajuvad selle tööviisi toetust enda professionaalsele toimetulekule ja emotsionaalse läbipõlemise ennetamiseks. Toetudes uurimistöö eesmärgile ja uurimisküsimustele, saadi läbi andmestiku analüüsimise ning selle kategoriseerimisel neli peakategooriat. Peakategooriateks olid probleemkohad õpetajatöös, praktikakogukonna toetus toimetulekule, muutuste tajumine praktikakogukonnas ja praktikakogukonna roll läbipõlemise ennetamisel. Uuritavate tsitaatide näited on antud peatükis välja toodud kaldkirjas.

### Probleemkohad õpetajatöös

Uuritavate arvates võivad probleemid olla mitme poolsed ja seotud olukordadega, kus probleemide olemasolu on raske tunnistada. See tuli välja uuritavate poolt läbi avalikult probleemidest rääkimise grupitööde ajal ja tagasiside lehtedelt. Püütakse teha ja anda endast kõik, mis on vajalik õpetajatöös, kuid samas tuntakse endid jõuetuna, sest puudub üksteise tunnustamine ja märkamine.

*Isiklikku solvumist ja tunnustuseta jäämist olen isegi kogenud. (Kati)*

Õpetajatelt oodatakse erinevates kohustustes olenemata olukorrast enesega toimetulekut. Toodi välja, et õpetaja peab olema loov ja leidlik erinevates situatsioonides, kuid neil on vajaka erinevatest kogemustest, sest iga laps ja olukord on uudne, mis vajab uut lähenemist. Raske on õpilastele vastavalt võimetele õppimiskeskonna loomine ja ei osata mõelda probleemse õpilase headele külgedele.

Probleemina toodi aruteludes välja, et uute lahenduste leidmiseks tuleb osata uuritavate arvates oma tegemisi reflekteerida, kuid õpetajate analüüsimisoskused, mis on vajalikud muutuste tegemiseks, on erinevad. Uuritavad tundsid puudust ka planeerimisoskusest, et leida aega ja võimalusi teisteks tegevusteks vabal ajal või osalemiseks vastavates koolitustes.

Uuritavad tõid välja, et koolis ei arendata koostöövõimalusi, mis väljendus usaldamatuses kolleegide suhtes praktikakogukonna tegevuste käigus. Samas peetakse koostööd omavahel vajalikuks ja püütakse selleks leida võimalusi nii kolleegide kui ka õpilastega, mis aga alati ei õnnestu.

Probleemina toodi välja ka info edastamisel sisu üheselt mitte mõistetavus, sest infot saadakse aru erinevalt ja vajalikuks peetakse täpse info jagamist. Seda probleemi on uuritavate sõnul tajutud pidevalt igapäevases koolielus ja just kooli juhtkonna poolt edastava info suhtes.

Probleemina tajusid õpetajad ka õpetajatele mõeldud tugigrupi puudumist, kus saab arutada probleemide ja murede üle. Tuntakse puudust tuginimesest, kes aitaks probleemide olemasolul

kaasa õigete valikute tegemisel ja annaks praktilist nõu abivajajale. Toodi välja, et sellise inimese puudumisel, kellele saaks oma muresid jagada, võib kannatada tervis.

*See on õpetajana see, kui õpetajal pole oma probleeme ja muresid kellelegi kurta, kui ei saa südamelt asju ära rääkida ja arutada. Lõpuks kõik see kuhjub ja tekib suur stress, mille tagajärjel võib kannatada ka tervis. (Tõnu)*

Uuritavate arvamustest tuli välja, et õpetajatel on mitmeid probleeme, millele ei suudeta leida vastust. Karm (2007) ja Sarv (2013) selgitavad, et professionaalseks arenguks ja toimetulekuks oodatakse üksteiselt toetust ning koostööd. Tulemuste põhjal on tunda, et õpetajate vahel toimub vähene professionaalne koostöö. Samas koostöö puhul oleks hea reflekteerida tehtud tegevusi, et arendada selle najal professionaalseid oskusi läbi koostöös jagatud kogemuste (Karm, 2007). Loogma, et al. (2009) märgivad ära, et õpetajate vahel toimub professionaalset koostööd oluliselt vähem ja seda tajusid ka uuritavad. Nad tõid välja, et ei julgeta üksteisele rääkida probleemidest ja nad on jäetud oma probleemidega üksi. Koostöö tegemiseks püütakse leida võimalusi ja nähakse selle vajalikkust, millest kirjutab ka Schults (2012). Samas jääb kahtluse alla selle reaalne toimumine, sest oodatakse teiste poolset eestvedamist. Enda panustamist uutesse tegevustesse eestvedajana uurimuses osalenud õpetajate kirjeldustes ei nähta.

Õpetajate poolt kirjeldatud probleem, et puuduvad piisavad kogemused viitab võimalusele, et kollektiivis toimub vähene omavaheline suhtlemine ja selletõttu ei jagata üksteisele kasulikke kogemusi. Probleemkohana toodi uuritavate poolt välja täpse info jagamist ja selle saamist, samas väärtuslik informatsioon lihtsustab oluliselt igapäevase eluga toimetulekut Kasmel, & Lipand, 2007). Schults (2012) näeb toetava funktsioonina õpetajate omavahelist koostööd, milleni jõudsid ka uuritavad. Nad tõid välja, et tuleb leida koostöövõimalusi ja julgem olla isiklike probleemide rääkimisel kolleegidele, mis aitaks leevendada kriitilisi olukordi ning õpetab kolleege usaldama. Peale juhtumiuuringu läbiviimist nähti abisaamise võimalust tugigrupi näol, kus antakse üksteisele abi, kuid kellegi teise isiku eestvedamisel.

### **Praktikakogukonna toetus professionaalsele toimetulekule**

Mitmed praktikakogukonna töös osalenud õpetajad tõid välja mõtte, et neil oli selles tegevuses võimalus saada ja anda abi. Üksteiselt saadi toetust tänu mõttekaaslaste leidmisele, konkreetsete ettepanekute tegemisel abivajajatele läbi praktilise nõu andmise grupidöodes. Leiti, et toimus üksteist toetav ja abistav tegevus, koos võimaluste otsimise ja probleemidele lahenduste leidmisega.

*Soov abistada kolleege nende probleemide lahendamisel ja soov abi saada kolleegidelt tööalaste probleemide lahendamisel. (Mariina)*

Läbi praktikakogukonna toetuse saadi uusi teadmisi ja tekkis huvi uue vastu läbi praktiliste kogemuste jagamise, millest võiks kasu saada kogu kollektiiv. Praktikakogukonna tegevus toetas positiivse koostöö tunde tekkimist ja muututi enesekindlamaks, mis väljendus uuritavate arvates püüdluses leida omavahelist koostööd. Mõisteti, et kolleege tuleb usaldada ja rääkida avalikult probleemidest, sest koostöös toimus uuritavate arvates efektiivsem lahenduste leidmine. Toetava tegevusena toodi välja, et leiti aega teiste kuulamiseks probleemide sügavamalt arutlemise ajal ja anti üksteisele emotsionaalset tuge läbi abistava tegevuse.

Tegevuste käigus nähti emotsionaalselt toetava funktsioonina sarnaste tööprobleemide ja emotsionaalsete tunnete olemasolu, mida oli raske kolleegidele avada (näiteks õigete valikute tegemisel ja kohustustega toimetulekul). Toodi välja, et ei tundud enam nii üksildasena oma probleemide sees. Kasu saadi probleemide lahendamistest läbi mõtestatud tegevuse, mis väljendus praktikakogukonna tegevuste süsteemsuses tegevuste läbiviimisel. Üksteiselt saadi toetust info jagamise ajal, kui seletati üksteistele probleemolukordi ja tehti ettepanekuid probleemide lahendamisel. Saadi aru, et info sisu mõistetakse erinevalt ja seda tuleb võimalikult täpselt edastada. Kogeti analüüsimisioskuse olulisust ja mõisteti, et need on inimestel erinevad.

Tagasisides kogu tegevusele tõid uurtavad välja, et tuleb tegeleda ennetustööga ja leida tugiisik, kes aitab probleemidega toime tulla. Vajalikuks peeti aja ja võimaluste leidmist erinevateks tegevusteks vabal ajal, milleks võib olla näiteks osalemine koolitustes.

*Emotsionaalse läbipõlemise ennetamiseks aitavad: 1. Vastavad koolitused (kui võimalik). 2. Igapäeva KK-st (keskkonnast) eemalolek (koolitused mujal, koolitusreisidel). 3. Koostöö klassijuhataja ja teiste aineõpetajatega. 4. Probleemi tunnistamine, läbimõtlemine, põhjuste leidmine ja meetodite planeerimine, et probleeme lahendada. (Agnes)*

Uuritavate selgitustest oli näha, et nende mõtted kattusid Maailma Terviseorganisatsiooni (2014) välja töötatud juhendraamatu materjalidega. Koostöö vajalikkust nähti erinevate probleemide lahendamisel, kus pakuti üksteisele abi. Toodi välja, et toimus vestlemine sarnastest probleemidest, mis näitab valmisolekut grupisisestes aruteludes kui sotsiaalse toetuse saamiseks ja ollakse valmis vabanema emotsionaalsest pingest (Helgerud, Madsen, & Kolas, 2007).

Üksteise abistamisega anti võimalus olla kasulik kogukonnale ja ühiskonnale. Abistavate tegevuste läbiviimisega saadi sotsiaalset toetust kolleegidelt, mida toovad välja Helgerud, Madsen ja Kolas (2007). Sama mõtte toob välja ka Jürisoo (2004), et üksteise toetamine toimub läbi nelja viisi (emotsionaalne toetus, praktiline toetus, informatiivne toetus ja toetus olukordade hindamisel), kus tähelepanu pööratakse soovile üksteist aidata. Vaadates Jeedase (2013) poolt

välja toodud mõtet, et kogukond on arengukeskkond, siis toimus praktikakogukonnas professionaalsete oskuste arendamine, mis väljendus läbi üksteise aitamise soovi.

Uurija arvates ei teadvustanud uuritavad endale praktikakogukonna töös osalemist kui toetust professionaalsele toimetulekule, mis toimus läbi sotsiaalse toetuse andmise. Kasmel ja Lipand'i (2007) poolt kirjeldatakse sotsiaalset toetust sellise ringina, kus inimeste vahel on kokkukuuluvustunne, aga praktikakogukonnas toimunud tegevuste käigus mõeldi pigem otseselt probleemide lahendamise ja kogemuste jagamise peale. Uuritavad tõid välja teatud vajadused (näiteks tugiinimese ja ennetustöö vajadus, vabaaja veetmise võimalused), millele tuleb tähelepanu pöörata, kuid ei osatud arvestada, et samal ajal toimub üksteise kollegiaalne nõustamine (Sarv, 2013). Kidron'i (2003) ja Sarv'e (2013) sõnul annavad üksteise abistamine ja nõustamine grupidöös tervistava efekti mitmete eri teguri koosmõjul, milleks olid antud töös praktikakogukonnas toimunud tegevused.

### **Muutuste tajumine praktikakogukonnas**

Uuritavad tajusid praktikakogukonnas muutusi tänu aruteludele, mida kirjeldati tagasiside lehtedel uuritavate poolt meeldiva tundena. Toodi välja, et meeldiv tunne tekkis efektiivsete lahenduste leidmise ja probleemide üle sügavamalt arutlemise ajal. Kuulati praktikute kogemusi ja praktilise nõu andmist abivajajale, mille tulemusena toimus uute ideede väljarääkimine. Praktikakogukonna arutelude ajal leiti aega üksteise kuulamiseks, millest saadi emotsionaalset tuge.

Omavahelise suhtlemise käigus tajuti praktikakogukonna arutelude ajal erineva tasemega analüüsimisoskusi, sest ei mõistetud probleemide lahtimõtestamisel grupidöös osalenud uuritavate analüüsimiste mõttekäiku, mis vajas pidevat selgitust. Tänu mitmekordsetele selgitustele, hakati mõistma õpetaja isikliku tööanalüüsi vajalikkust muutuste tegemiseks. Praktikakogukonnas toimunud eneseanalüüsimisel tehti järeldusi enesearedamise osas. Näiteks toodi välja, et tuleb olla valmis muutusteks, ennast austada, teada seadusi, leida õpetamiseks sobiv metoodika, õppida planeerima aega, leida aega ja võimalusi teisteks tegevusteks vabal ajal, arendada suhtlemisoskust, osaleda vastavates koolitustes, olla järjekindlam ja enesekindlam nõudmistes.

*Tööde kuhjumist saab vältida aja veelgi parema planeerimisega, mis kahjuks alati 100%-liselt tegelikkuses ei täitu. (Liina)*

Isikliku mõtlemise tasandil tunnetati vajadust info väljastamise ja vastuvõtmise oskuse vajalikkuse üle, sest praktikakogukonna kokkusaamistel ei osatud kõigile arusaadavalt väljendada probleeme ning ettepanekuid. Viimasel arutelul tõid uuritavad välja, et paranes info edastamise oskus.

Muutusi tajuti teadmiste saamises, kus saadi teadmisi kolleegide tunnete ja teadmiste kohta, mis väljendus praktiliste näidete välja toomisega praktikakogukonna töö ajal. Näiteks toodi välja, et õppetöö on huvitav tänu erinevatele õpilastele ja mõelda tuleb ka probleemse õpilase headele külgedele. Peale selle mõtte väljaütlemist, hakati probleemsetest õpilastest teisiti rääkima grupitöö ajal. Õpiti teisiti mõtlema, mis väljendus muutuste tajumises isiklikus mõtlemises. Saades teada teistel kolleegidel samasuguste probleemide olemasolu, muututi julgemaks isiklike probleemide tunnistamisel. Vajalikuks peeti teadmist, et lahendused tulevad probleemidele õigel ajal ja seda püüti praktikakogukonna aruteludes üksteisele edastada. Teadvustades probleemide mitme poolsust, mõisteti, et tuleb olla aus ning õiglane kõigi suhtes. Läbi õppimise muututi enesekindlamaks, seda tänu konstruktiivsete lahenduste leidmisele ühistes probleemides.

*Olime avameelsemad kui näiteks koosolekul. Saime rääkida probleemidest nii, nagu nad on. Õppisime kuulama! (Rita)*

Mõttekaaslaste ehk tugiinimeste leidmisega tajuti õpetajate mõtlemise sarnasust ja toodi välja, et omavahel tuleb leida koostöövõimalusi, mis on vajalik ning millest saab kasu kogu kollektiiv. Leiti, et muutusi tajuti üksteise abistavates tegevustes, mis väljendus omavahelise koostöö arendamises. Toimus üksteist toetav tegevus, mis toetas probleemidega toimetuleku õppimist.

*Aaa, ma mõtlesin seda et et et need samad koosolekud nii palju kui neid oli, et eeeeeeee et kolleegide vahel muutusime lähemasteks kui räägiti ka oma muredest ja anti abi, et ma tunnetasin sellist nagu natukene sulandumist. .... kokkusaamisi on ka ju noh kolleegide vahel nojahh kõigil kiire jah, eks kellega ka läbi käib aga suurtel koosolekutel ei teki sellist tunnet. Nagu noh sellis väikses grupis oli parem, võib-olla mingis töörühmades nüüd võib-olla tuleb ka aga selline hinge pealt ära rääkimine juba see on see point. (Tõnu)*

Tänu positiivsete tunnete olemasolule ja heale koostööle said kõik uuritavad enda jaoks vajalikke kogemusi ning emotsionaalset tuge. Helgerud, Madsen ja Kolas (2007) selgitavad mõtet, et saades abi, vabanetakse kohe emotsionaalsest pingest, mida võib tõlgendada uuritavate poolt välja toodud tugiinimese olemasolu vajadusest töökeskkonnast. Kattusid ka uuritavate mõtted Wenger'i et al. (2002) seisukohtadega, et leides endale toetavaid inimesi, kellel olid samasugused probleemid, püütakse läbi ühiste tegevuste arendada ennast vastavas valdkonnas. Saades üksteiselt abi, tunnetati muutust emotsionaalse toe saamises, mis kuulub Jürisoo (2004) hinnangul sotsiaalse toetuse alla. Meeldiv tunne tekkis uuritavatel tänu abi andmisele vastaval tasandil (Jürisoo, 2004), sest probleemide aruteludes laskuti konkreetssesse probleemssesse olukorda ja püüti olla probleemi rääkija rollis koos tema tunnetega.

Dewey (2011) poolt kirjeldatud reflekteerimise vajaduse teadvustamist mõistsid uuritavad nii isiklikest kui ka grupitegevustest lähtudes. Hakati praemini mõistma enda arenguvajadusi muutuste läbiviimiseks, läbi mille suudetakse luua isiklikke tegevuskavu, mis on juba omakorda tegevustele mõtestatuse loomine. Juhtumiuuringu käigus õpiti kasutama supervisiooni tegevuse põhimõtteid, mis aitas omakorda kaasa reflekteerimisoskuste arendamisele ehk teisisõnu, anti tähendus õppimisele (Sarv, 2013).

Uuritavate poolt toodi välja, et iga tegevust tehakse olenemata olukorrast, nende nägemust mööda õigel ajal ja hetkeolukorras ainuõige tegevusena. Ka Gldakova (2009) sõnul on erinevate otsuste vastuvõtmiseks vaja analüüsida situatsioone, mille tõid välja uuritavad. Kuna analüüsimisoskused on inimestel erinevad ja ühtedel toimub see protsess kiiremini kui teistel, siis Schults'i (2012) sõnul on hea leida koostööd toetav võrgustik. Toetavaks võrgustikuks olid praktikakogukonna liikmed, kes reflekteerisid praktikakogukonnas toimunut, läbi kolleegidelt saadud sotsiaalse toetuse.

Tänu praktikakogukonna tegevusele toimus pidev otsimise protsess enda arendamiseks, mille toob välja Gladkova (2009). Karm (2007) peab oluliseks professionaalsel arengul toetuse ja koostöö olemasolu, milleni jõudsid uurimistöö käigus ka uuritavad. Vajalikuks peeti mõttekaaslaste leidmist ja väikese grupi olemasolu, et aruteludes jõuda parimate tulemusteni, mida kinnitavad ka Kidron (2003) ja Kirillov (2002). Jeedas'e (2013) sõnul toimubki professionaalsete oskuste arendamine läbi selliste tegevuste.

Praktikakogukonna tegevuste käigus tajuti muutusi omavahelises suhtluses, kui arutleti probleemide üle. Tunnetati, et muutus toimus positiivses suunas, sest tajuti suuremat kollegiaalset suhtlemist läbi abipakkumise abivajajatele, hoolimise, suhete paranemise ja heasoovlikkuse. Kidron'i (2003) sõnul ongi suhtlemine üks osa sotsiaalsest toetusest, mis aitab õpetajat professionaalselt toime tulla ja väljendub üksteise aitamise soovist. Saadud andmete põhjal on näha, et õpetajate koostöös on olulisel kohal omavaheline suhtlemine.

### **Praktikakogukonna roll läbipõlemise ennetamisel**

Uuritavad tõid välja, et selline koostöövorm võib ennetada läbipõlemist. Seda väljendasid uuritavate arvates praktikakogukonnas toimunud arutelud kolleegidega. Läbi praktikakogukonna tegevuse püüti leida omavahelise koostöö arendamist läbi reflekteerimistegevuse ja probleemide avamise kolleegidele. Praktikakogukonna rolliks oli anda üksteisele toetust, mida saadi tänu mõttekaaslaste leidmisele. Sellise koostöövormi eeliseks oli võimaluste otsimine probleemide lahendamiseks ning abivajajatele konkreetsete ettepanekute tegemine ja praktilise nõu andmine. Toodi välja, et praktikakogukonna koostöö ajal leiti aega teiste kuulamiseks ja probleemide



sügavamalt arutlemiseks ning anti üksteisele emotsionaalset tuge, mida muidu töökohustuste paljususe tõttu ei tehta.

Praktikakogukonna töös avastati probleemide sarnasusi ja tugiinimese olemasolu vajalikkust, mis tuli välja praktikakogukonna ajal toimunud aruteludest. Oluliseks peeti probleemidest avalikult rääkimist, sest sellisel moel toimus efektiivsem lahenduste leidmine. Tänu erinevatele aruteludele, saadi uusi teadmisi ja ideid konkreetsete ettepanekute näol ning tekkis suurem usaldus kolleegide vastu. Leiti, et praktikakogukonna tegevus koostööna on vajalik ja selles osalemise tulemusena tekkis uuritavatel emotsionaalselt meeldiv tunne. Uuritavate poolt tehti ettepanek, et tuleb luua õpetajate tugigrupp probleemide-murede arutamiseks, sest tegeleda tuleb läbipõlemise ennetustööga, mis aitaks tunnistada probleeme ja neid analüüsida.

*Selliseid vestlusi oleks veelgi vaja, kuid kindlasti mitte kogu kollektiiviga, vaid väiksema rühmaga, kes puutuvad kokku antud probleemide ja õpilastega. (Agnes)*

Praktikakogukonna loomisega püüti parandada omavahelisi suhteid ja anda emotsionaalset tuge abivajajatele, millest kirjutab Sarv (2013). Maslach ja Leiter (1997) väidavad sama, et läbipõlemine pole mitte inimeste, vaid selle sotsiaalse keskkonna probleem, milles nad töötavad. Uuritavate poolt toodi välja töökohustuste paljususe, mis kinnitab Jürisoo (2004) mõtet, et tööga seotud ootused ei vasta tegelikkusele.

*Vahel tundub, et tööd ja sellega seotud (lisa)kohustusi on nii palju, et kõike ei jõua ära teha, tööpäev peaks nagu läbi olema, kuid osa kohustustest on tegemata. Vahel on õigeid valikuid teha raske. Siis tekib hetkeline vajadus mitte midagi teha ja hoopis magada. Und ka ei tule, sest miski ju piinab. Kuna olen kohusetundlik, siis ennast sundides saab siiski kõik tähtajaliselt tehtud, kui mitte varem, siis puhkepäevade ja pere arvelt. Õnneks pole neid hetki tihti. (Liina)*

Nagu väidab Sarv (2013), tajusid ka käesolevas uurimuses osalenud uuritavad toe ja kasu saamist professionaalseks toimetulekuks läbi reflekteeriva tegevuse. Uuritavate poolt toodi kaudselt välja Vinakur'i (2010) mõtte, et tervise eest hoolitsemine on ametialase pädevuse näitajaks. Ta toob välja, et professionaalne toimetulek on seotud vaimse tervise arendamisega ja selle arenguks oli vaja toetust ning koostööd. Praktikakogukonna tegevus oli suureks toeks igale uuritavale, oluliseks hakati pidama üksteisele väljarääkimise vajadust, kus on olemas kuulaja (Vaimne tervis töökohal, 2012). Tänu erinevatele aruteludele, saadi uusi teadmisi ja ideid konkreetsete ettepanekute näol ning tekkis suurem usaldus kolleegide vastu, mis on vajalik Cohen, Manion ja Morrison'i (2000) sõnul enesearenguks.



Praktikakogukonna tegevuste käigus saadi aru supervisiooni tegevuse põhimõtetest, mis oli kõikidele uuritavatele uudne tegevus. Uue tundma õppimise soov näitab, et õpetajad soovivad ennast arendada ja ei kardeta esialgset teadmatust uue tegevuse ees.

Uurimuses osalenud õpetajad tegid ettepaneku, et sellist tegevust võiks jätkata kord kuus või siis vastavalt vajadusel, kuid kindlasti väiksemas grupis, kus inimesed saavad üksteist paremini kuulata ja aidata.

## **Töö piirangud ja edasised uurimissuunad**

Käeoleva töö koostamise juures puudusid töö autoril kogemused juhtumiuuringu läbiviimiseks praktikakogukonnas. Raske oli leida vastavasisulisi kirjanduslikke allikaid, mis olid seotud tegevuste läbiviimisega antud valdkonnas. Eriti keeruliseks kujunes supervisiooni protsessi kirjelduse leidmine ja erinevate võõrkeelsete erialaterminoloogiaga teadusartiklite lugemine. Samuti puudus töö autoril kogemus andmekogumismeetodite väljatöötamisel, saadud tulemuste analüüsimisel, mis võttis planeeritust kauem aega. Saadud andmete kodeerimisprotsess osutus oodatust keerulisemaks, mistõttu tuli kodeerimist mitmeid kordi ümber teha. Keeruline oli ka kategooriate moodustamine, sest lähtuda tuli uurimisküsimustest.

Läbiviidud töö piiranguks oli uurimistöö läbiviija mitme rolli kandmine tegevuste läbiviimise ajal. Uurijal tuli olla samaaegselt mitmes rollis kas uurijana, grupitööde eestvedajana või uuritavana. Lisaks osutusid uuritavateks aktiivsed inimesed, keda huvitavad uudsed tegevused.

Kuna uurimuses osalenud õpetajad tegid ettepaneku, et sellist tegevust võiks jätkata kord kuus või siis vastavalt vajadusele ja kindlasti väiksemas grupis, siis teeb uurimistöö läbiviija kooli juhtkonnale ettepaneku arendada edasi koolisisest õpetajatele mõeldud tugisüsteemi. Uue uurimissuunana näeb töö autor uute liikmete kaasamist praktikakogukonna tegevusse, kes pole tavaliselt huvitatud uudsetest ettevõtmistest.

## Kokkuvõte

### Õpetajatööd toetav praktikakogukonna tegevus

Haridussüsteemis puuduvad õpetajatöö toetamiseks tugisüsteemid psühholoogiliste probleemide lahendamiseks igapäevatoos. Varem õpitud ja praktilised oskused ei pruugi anda enam neid tulemusi, mida on siiani kasutatud. Puuduvad õpetajatööd toetavad funktsioonid töökeskkonnas probleemide lahendamiseks või motivatsiooni tõstmiseks. Töökeskkonna parandamiseks viidi läbi juhtumiuuring ja tegevuste läbiviimiseks loodi haridusasutuse õpetajatest praktikakogukond.

Magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada millisena kirjeldavad praktikakogukonna töös osalenud õpetajad oma kogemusi ja kuidas tajuvad selle tööviisi toetust enda professionaalsele toimetulekule ja emotsionaalse läbipõlemise ennetamiseks.

Andmeid koguti juhtumiuuringu käigus seitsmelt uuritavalt läbi paber kandjal olevate tagasiside lehtede ja läbiviidud poolstruktureeritud intervjuu. Andmeanalüüsi meetodina kasutati kvalitatiivset induktiivset sisuanalüüsi.

Uurimistöö tulemustest selgus, et õpetajad ootavad üksteiselt toetust ja koostööd, mis võiks toimuda professionaalse koostööna. Toodi välja, et tuleb julgem olla isiklike probleemide rääkimisel kolleegidele, mis aitaks leevendada kriitilisi olukordi ning õpetab kolleege usaldama. Samas enda panustamist uutesse tegevustesse eestvedajana uurimuses osalenud õpetajate kirjeldustes ei nähta. Praktikakogukonna tegevustest saadi sotsiaalset toetust ja tänu üksteise aitamise soovile arendati professionaalseid oskusi. Muutusi tajuti emotsionaalse toe saamises, sest leiti endale toetavaid inimesi, kelle olid samasugused probleemid. Uuritavatel tekkis meeldiv tunne tänu abi andmisele vastaval tasandil. Vajalikuks peeti mõttekaaslaste leidmist ja väikese grupi olemasolu, et aruteludes jõuda parimate tulemusteni. Läbi arutelude ja täpsete olukordade selgituste õpiti paremini ennast juhtima ja teisi kuulama. Tajuti suuremat kollegiaalset suhtlemist läbi abipakkumise abivajajatele, hoolimise, suhete paranemise ja heasoovlikkuse. Osalejad tajusid praktikakogukonnas toimunud töös toe või kasu saamist professionaalseks toimetulekuks läbi reflekteeriva tegevuse ja õpiti supervisiooni tegevuse põhimõtteid.

Uurimuses osalenud õpetajad tegid ettepaneku, et sellist tegevust võiks jätkata kord kuus või siis vastavalt vajadusel, kuid kindlasti väiksemas grupis, kus inimesed saavad üksteist paremini kuulata ja aidata.

Märksõnad: praktikakogukond, professionaalne toimetulek, emotsionaalne läbipõlemine, ennetamine

## ***Summary***

### **Community of Practice as Supportive activity for teacher's professionalism**

Current master thesis is investigating the problem, where teachers do not have supportive systems for solving psychological problems in their everyday work. During investigation, a case study was carried out with purpose to improve the work environment of teachers. There was created a community of practice for teachers in a particular school.

The aim of the master thesis was to find out how will the participants of the community of practice will describe their experiences and how they will perceive the work of community of practice as a possible support to their professional subsistence and prevention of professional burn-out.

Data was collected from seven teachers, who participated in the community of practice. Data was analysed using qualitative inductive content analyses..

Study results show that teachers expect support and collaboration from each other. Teachers described that speaking out helps to solve critical incidents and helps to learn to trust colleagues. At the same time, there is some resistance to take an initiative to carry out these activities. The participation in community of practice shared social support for teachers and thanks to mutual help was improving professional skills of teachers. Teachers described the emotional support from others, because in the community of practice they recognised that other participants did have same kind of problems than themselves. Participants valued highly the result, where the relations between colleagues who participated, became more trustful, as a result of the participation in community of practice was learned the art of listening others and self- direction. Participants perceived the experience of community of practice as a useful and supportive for their professional subsistence, because of reflective nature and professional supervision work principle.

Participants expressed their willingness and wish to continue with the community of practice in their school.

*Keywords: community of practice, professional management, emotional burnout, prevention*

## **Tänuõnad**

Täna haridusteaduste instituudi hariduskorralduse magistriõppekava õppejõude Liina Leppa, Piret Luike ja kursusekaaslasid Kairi Kolki, Diana Ellerit asjalike nõuannete ning toetuse eest. Täna haridusasutuse õpetajaid, kes olid valmis osalema juhtumiuuringus. Täna ka oma kooli juhtkonda ja kolleege mõistva suhtumise eest õpingute ning magistratöö kirjutamise perioodil. Südamlik tänu oma perekonna liikmetele, kes elasid kaas kõikidele tegevustele, mis olid seotud ülikoolis õppimisega.

## **Autorsuse kinnitus**

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Silva Stepanova

01.06.2015

## Kasutatud kirjandus

- Berezovskaja, R., A., & Kiška, T., N. (2013). = Березовская, Р. А., & Кишка, Т. Н. (2013). РОЛЬ ПРОЦЕССУАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ В РАЗВИТИИ СИНДРОМА ВЫГОРАНИЯ. ББК 88.4 В92, 9.
- Carr, W. & Kemmis, S. (1986). *Becoming Critical*. London: Falmer.
- Coolsen, F. G. (1949). THE USE OF CASE STUDIES IN THE TEACHING OF MARKETING. *Journal Of Marketing*, 13(3), 356-358.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education*. 5-th Edition. RoutledgeFalmer, London.
- Dewey, J. (2011). *How we think: A restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. USA: Lexington, KY.
- Dotger, S., & McQuitty, V. (2014). Describing Elementary Teachers' Operative Systems: A Case Study. *Elementary School Journal*, 115(1), 73-96.
- Eesti Teadlaste Eetikakoodeks. (2002). Külastatud aadressil [http://www.akadeemia.ee/\\_repository/File/ALUSDOKUD/Eetikakoodeks2002.pdf](http://www.akadeemia.ee/_repository/File/ALUSDOKUD/Eetikakoodeks2002.pdf)
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115.
- Masso, M., & Rünkla, E. (2013). Eesti tööelu-uuring 2009. M. Masso (Toim), *Töötervishoid* (lk 81-82). Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2011.
- Eimre, R. (2013). Ülevaade haridussüsteemi välishindamisest 2012/2013. Õppeasutuse välishindamine. H.Voolaid (Toim), *Ülevaade temaatilise järelevalve läbiviimisest alushariduses* (lk 12-17). Haridus- ja Teadusministeeriumi välishindamisosakond, 2013.
- Euroopa parlamendi ja nõukogu soovitus võtmepädevuste kohta elukestvas õppes (2006). *Euroopa Liidu Teataja*, 30.12.2006. Külastatud aadressil <http://www.ekk.edu.ee/vvfiles/0/v6tmep2devused.pdf>
- Gladkova, O., S. (2009). = Гладкова, О., С. (2009). *Развитие системы повышения квалификации педагогических кадров в современной Германии в контексте непрерывного образования : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.01 / Гладкова Ольга Сергеевна; [Место защиты: Чуваш. гос. пед. ун-т им. И.Я. Яковлева].- Чебоксары, 2009.- 220 с.: ил.* РГБ ОД, 61 10-13/89 Külastatud aadressil <http://www.dslib.net/obw-pedagogika/razvitie-sistemy-povysheniya-kvalifikacii-pedagogicheskikh-kadrov-v-sovremennoj.html>
- Helgerud, T., Madsen, B., & Kolas, D. (2007). *Loodusseadused ja loomulik tervenemine. Metameditsiin*. Tallinna Raamatutrükikoda.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn. Kirjastus: Medicina.

- Hopkins, D. (1993). *A Teacher's Guide to Classroom Research* (2nd ed.). Milton Keynes: Open University Press.
- Jaakson, K. (2009). Üldhariduskoolide õpetajate töökoormus ning tervisekäitumine. Tallinna Ülikool.
- Jeedas, P. (2013). Õppimine noortevaldkonna kollegidelt: Praktikakogukonnad ja nende kujunemise eeldused. *Mihus*, 13, 32-32.
- Juurmann, E. (2010). *Tartu munitsipaalüldhariduskoolide pedagoogide küsitlus*. Tartu. Külastatud aadressil [http://info.raad.tartu.ee/uurimused.nsf/236552664d75f727c2256c4b00207453/cd7c43e8f3c11a79c22577ea00421e1a/\\$FILE/Tartu%20munitsipaal%C3%BCldhariduskoolide%20pedagoogide%20k%C3%BCsitlus%202010.pdf](http://info.raad.tartu.ee/uurimused.nsf/236552664d75f727c2256c4b00207453/cd7c43e8f3c11a79c22577ea00421e1a/$FILE/Tartu%20munitsipaal%C3%BCldhariduskoolide%20pedagoogide%20k%C3%BCsitlus%202010.pdf)
- Jürisoo, M. (2004). *Burnout – läbipõlemine*. Fontese Kirjastus.
- Karm, M. (2007). *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused*. Tallinna Ülikool. OÜ Vali Press.
- Kasmel, A., & Lipand, A. (2007). Tervisedendus I: Teooria ja praktika. Sissejuhatus salutoloogiasse. *Eesti Haigekassa*. Trükk: Tallinna Raamatutrükikoda.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). *The Action Research Planner* (3rd ed.) Geelong, Australia: Deakin University Press.
- Kidron, A. (2003). Nõustamiskunst. *Mondo*. Trükk: Ühiselu.
- Kirillov, I., O. (2002). = Кириллов, И., О. (2002). Супервизия в позитивной психотерапии. *Автореферат дисс... канд. мед. наук. СПб.: НИИ психоневрологии им. ВМ Бехтерева*.
- Koiv, K. (2011). Kui töö tundub sulle mõttetu, ja sa ise ka... *Direktor*, 10.
- Käesel, K. (2013). Õpetaja stress – kuidas meil sellega ikka on? *Õpetajate leht*, 23. märts.
- Laherand, M. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Infotrükk.
- Leijen, Ä., Kullasepp, K., & Ots, A. (2013). Õpetaja professionaalse rolli internaliseerimise hindamine õpetajakoolituse esmaõppe üliõpilaste hulgas. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education*, 1, 72-96.
- Lepp, L., Remmik, M., & Reva, E. (2012). Awareness of the Reflection Process among Teachers from Two Estonian Counties. University of Tartu, Tallinn University.
- Loogma, K., Ruus, V. R., Talts, L., & Poom-Valickis, K. (2009). Õpetaja professionaalsus ning tõhusama õpetamis-ja õppimiskeskonna loomine: OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS tulemused.
- Löfström, E. (2011). *Tegevusuuringu käsiraamat*. Eduko.
- Maailma Terviseorganisatsiooni põhikirja (2005). *Maailma Terviseorganisatsiooni põhikirja ja selle muudatuste heakskiitmise seadus*. Koostatud 22. juulil 1946. a New Yorgis. RT II 2005, 4, 11. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/846869>

- Maslach, C., & Leiter, M., P. (2007). *Läbipõlemine. Mida saavad organisatsioonid ja töötajad teha läbipõlemise vältimiseks*. Väike Vanker.
- Mayring, P. (2000). Qualitative Content Analysis. *Forum: Qualitative Social Research*, 1(2).
- Nurmoja, M. (2003). *Organisatsioonikäitumine*. Sisekaitseakadeemia.
- Pajumaa, K. (2014). Arusaamad endast kui õpetajast. Tallinna Ülikool.
- Pedagoogide tugisüsteem*. (2012). A. Scults (Koost). Tartu.
- Pervaja psihologiceskaja pomosh: rukovodstvo dlja rabotnikov na mestah*. (2014). = *Первая психологическая помощь: руководство для работников на местах*. (2014). Külastatud aadressil [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44615/45/9789244548202\\_rus.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44615/45/9789244548202_rus.pdf) (Psühholoogiline esmaabi: Juhend valdkonna töötajatele, 2014)
- Poom-Valickis, K. (2007). Algajate õpetajate professionaalne areng kutseastal. TLÜ Kirjastus.
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus* (2010). § 58. Tugi- ja mõjutusmeetmete rakendamine õpilase suhtes (2010). Riigi Teataja, 09.06.2010. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/13332410?leiaKehtiv>
- Reed, J., & Koliba, C. (1995). Facilitating reflection. *Retrieved August, 1, 2001*.
- Robbins, J. C. (1975). TRAINING THE PROFESSIONAL COMMUNICATOR: The Case Study Method. *Journal Of Business Communication*, 12(3), 37-45.
- Sarv, A. (2013). *Õppejõu eneserefleksioon ja professionaalne identiteet* (Doctoral dissertation).
- Slastenin, V., Isajev, I., Mištšenko, A., & Šijanov, E. (1997) = Слостенин, В., Исаев, И., Мищенко, А., & Шиянов Е. (1997). *Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений*. М.: Школа-Пресс, 1997. — 512 с. Külastatud aadressil [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Pedagog/slast/02.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Pedagog/slast/02.php)
- Strömpl, J. (2014). *Juhtumiuurimus*. Külastatud aadressil <https://sisu.ut.ee/samm/juhtumiuurimus>
- Tekkel, M., Veideman, T., & Rahu, M. (2009). Eesti täiskasvanud rahvastiku tervisekäitumise uuring, 2008. *Tervise Arengu Instituut*. Tallinn. Külastatud aadressil [https://intra.tai.ee/images/prints/documents/130165135749\\_Eesti\\_taiskasvanud\\_rahvastiku\\_tervi\\_sekaitumisuuring\\_2008\\_health\\_behavior\\_among\\_estonian\\_adult\\_population\\_%202008\\_est\\_eng\\_2009\\_trykifail.pdf](https://intra.tai.ee/images/prints/documents/130165135749_Eesti_taiskasvanud_rahvastiku_tervi_sekaitumisuuring_2008_health_behavior_among_estonian_adult_population_%202008_est_eng_2009_trykifail.pdf)
- Tervise Arengu Instituudi põhimäärus* (2008). Sotsiaalminister. Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/113122012008>
- Vaimne tervis töökohal. Käsiraamat tööandjale ja töötajale. (2012). *Tervise Arengu Instituut*. Kirjastaja AS Ecoprint. Trükinud Lakrito AS.
- Valdmaa, I., (2010). Psüühika ja käitumishäired. A. Karlõševa, A. Poolakese, E. Nurk, G. Kivisild, I. Valdmaa, K. Karelson, K. Villsaar, M. Ruuge, M. Rätsep, N. Eigo, & R. Tilk (Koost), *Eesti tervisestatistika raamat 2005–2008* (lk 20-25).



- Vinokur, V., A. (2010). = Винокур, В., А. (2010). *Методика психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях*. Külastatud aadressil [http://www.medpsy.ru/mprj/archiv\\_global/2010\\_1\\_2/nomer/nomer04.php](http://www.medpsy.ru/mprj/archiv_global/2010_1_2/nomer/nomer04.php)
- Vinter, K., (2014). Uuenev õpikäsitus ja sellega seotud väljakutsed koolile ja õpetajale. R.Vürmer (Toim), *Eesti Haridusfoorum 2014. Ettekannete ja artiklite kogumik* (lk 12-15).
- Õunapuu. L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu Ülikool.
- Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. (2002). *Cultivating communities of practice. A Guide to Managing Knowledge*. Boston: Harvard Bussiness School press

## **Lisad**

### Lisa 1. Infoleht uuringus osalemise kohta

#### Infoleht juhtumiuuringu kohta

Seoses magistritöö aluseks oleva uurimusega, viiakse haridusasutuses läbi juhtumiuuring, mille eesmärgiks on välja selgitada, millisena kirjeldavad praktikakogukonna töös osalenud õpetajad oma kogemusi ja kuidas tajuvad selle tööviisi toetust enda professionaalsele toimetulekule ja emotsionaalse läbipõlemise ennetamiseks.

Uuringus osalemine on vabatahtlik. Uuringus osalemise sisuks on rühmatöös osalemine. Uuringus osalejate isikuandmeid ei avalikustata ja uuringu andmetele säilitatakse konfidentsiaalsus. Uuritaval on igal ajal õigus uuringus osalemisest loobuda.

Uuringu tegevusi on plaanis läbi viia neljal korral (september – detsember 2014) üks kord kuus, mil toimuvad rühma kohtumised. Rühmas analüüsitakse ja püütakse koos leida lahendusi õpetaja töös esinevatele (probleem)olukordadele. Tegevuste käigus on kõigil osalejatel võimalus teha ettepanekuid juhtumiuuringu tegevuste parendamiseks.

Ajaliselt on kokkusaamised planeeritud kolmapäevadele 24. sept; 22. okt (vaheaeg ja aeg vajab täpsustamist 1. kohtumisel); 12. nov ja 03. dets 2014 ja algusajaks kell 15.00, mis kestaks kuni 1,5 tundi. Tegevused toimuvad tütarlaste käsitöö klassis.

Küsimuste ja ettepanekute tekkimisel, palun pöörduge uurimistöö läbiviija ..... poole, et vältida ebamugavusi uurimistöö läbiviimise ajal.

## Lisa 2. Ootuste sõnastamise leht

Uuringuga seotud ootuste sõnastamine. Selgita isiklikku vajadust uurimuses osalemise kohta.

Lisa 3. Tagasiside leht iga kokkusaamise järel

Refleksioonileht osalejale (jutustaja)

1) Milliseid ideid sain vaatlejate poolt?

2) Mida sain teada enda kohta, mida peaksin endas edasi arendama?

3) Mida õppisin kogu protsessist?

## Refleksioonileht osalejale (kuulaja)

1) Mida tõdesin lugu kuulates, mida teen ise oma töös samamoodi?

2) Milliseid kasulikke ideid probleemi lahenduste hulgast sain enda jaoks?

3) Mida kogu protsessist enda jaoks õppisin?

#### Lisa 4. Tagasiside leht kogu tegevuse protsessi kohta

##### Tagasiside kogu tegevusele

- 1) Mida tähendab Sinu jaoks emotsionaalne läbipõlemine?
- 2) Kuidas saab emotsionaalset läbipõlemist ennetada?
- 3) Milles väljendub Sinu arvates professionaalne toimetulek emotsionaalse läbipõlemise ennetamisel praktikakogukonnas?
- 4) Millist tuge või kasu tajusid praktikakogukonna töös osalemisel enda professionaalsuse toimetulekule?
- 5) Milliseid muutusi tajusid omavahelises suhtlemises, praktikakogukonna liikmena?
- 6) Millist seost näed osalusel praktikakogukonnas ja läbipõlemise ennetamisel enda jaoks?

Soovin lisada .....

## Lisa 5. Poolstruktureeritud intervjuu küsimused

1) Kuidas on sul vahepeal läinud? Kuidas sa oled proovinud neid nõuandeid kasutada mida teised sulle andsid või millise õppetunni sa sealt said?

2) Enne uurimust ütlesid, et tekkis seoses uurimusega salapära ja teadmatus. Kuidas uurimuse tegevuste käigus need selginesid?

3) Sa tõid välja, et õpilasega tegutsedes tuleb end jõuga maksma panna (eriti alguses). Mida sa selle all mõtlesid?

4) Said enda kohta teada, et peaksid eneses arendama enesekindlust, meelekindlust ja otsustavust. Milles see arendamine sinu jaoks seisneb? Kuidas see väljendub

5) Sa ütlesid, et tajusid mitmeid muutusi, kui osalesid praktikakogukonna töös: tajusid suuremat kolleegide vahelist suhtlust, suuremat abipakkumist abivajajale, suuremat hoolimist. Omavahelist suhete paranemist ja heasoovlikust. Kuidas sa oskad või millega on sul seda võrrelda, et sa ütled tajusid mitmeid muutusi?

6) Millist toetust oled sa saanud varem kolleegidelt? Kui sa oled neid saanud?

## Lisa 6. Näide kategoriseerimise tulemustest

Tabelis 1 on välja toodud näidisenä ühe peakategooria loomise süsteem. Täenduslikest üksustest saadud koodid paigutati alamkategooria alla. Alamakategooriale sõnastati sisust tulenev pealkiri ja koondati edasi peakategooriaks.

Tabel 1. Näidis kategoriseerimise süsteemist

Kood	Alamkategooria	Peakategooria
suurem hoolimine	suurem abipakkumise võimalus abivajajale	muutuste tajumine
suurem abipakkumine abivajajale		
suurenes heasoovlikus	suhete paranemine	
olime avameelsemad		
julgemaks muutumine		
suhete paranemist		
omavahelist suhete paranemist		
muututi lähemateks	lähedasemaks muutumine	
tunnetasin sulandumist		
väikese grupi tegevus on parem		
läbi abiandmise toimus		
kollektiivne sulandumine		



## Lisa 7. Juhtumiuuringu tutvustus

Kõikide koosviibimiste jaoks oli osalejate motiveerimiseks uurimistöö läbiviija ette valmistanud klassi ühistegevusteks koos kohvilauaga.

### **Esimene praktikakogukonna kohtumine**

Esimene praktikakogukonna kohtumine toimus 24. septembril kell 15.00 ja lõppes 17.35. Esimesel kohtumisel anti kõikidele osalejatele täimiseks avatud küsimustega uurimistöös ootuste sõnastamise leht, mis täideti koheselt. Paremaks omavaheliseks suhtlemiseks oli uurijal ette valmistanud tegevuskava (vt lisa 8), mille järgi toimus juhtumiuuringu esimene kohtumine. Tegevuskava oli heaks toeks uurimistöö läbiviijale, mis aitas hoiduda teemadest eemale kaldumistest. Tegevuskava oli alusdokumendiks, mille järgi alustas praktikakogukond oma koostööd. Läbi arutelude tehti vajalikke muudatusi, et saavutada parim lahendus koostööd soodustavatele tegevustele.

Kõiki planeeritud tegevusi ei olnud võimalik uurimistöö läbiviija poolt läbi viia kuna inimeste kogunemise ajal hakkasid nad ise rääkima oma probleemidest üldiselt, mis päeva jooksul oli juhtunud. Seega jäi ära soojendusmängude läbiviimine ja lõpuringi tegevus, kuna uurimistöö läbiviijale ei andnud osalejad selleks võimalust. Praktikakogukonnas toimusid järgmised tegevused: a) uurimistöö sisu tutvustus; b) uuringuga seotud ootuste välja kirjutamine; c) kokkulepete tegemine; d) probleemi jutustamine liikmetele; e) tagasisidestamine protsessi kohta.

### Uurimistöö sisu

Uurimistöö sisu tutvustus toimus uuritavate küsimuste esitamisega uurijale, sest inimesed polnud aru saanud infolehelt saadud sisust ja uurimistöö läbiviija poolt antud infost. Uuriti täpsemalt, mida juhtumiuuringu käigus soovitakse saavutada ja miks on valitud just selline uurimistöö läbiviimise vorm. Kuigi uurimistöö läbiviija polnud veel jõudnud kokkulepete tegemiseni, uurisid uuritavad uurimistöö konfidentsiaalsust. Konfidentsiaalsuse tagamine oli inimestele väga tähtis, sest selle kohta sooviti kõige täpsemini teada saada näit: kas kooli ja osalejate nimesid avalikustatakse; kuidas materjale hoitakse.

Uurimistöö sisu tutvustuse ajal tekkis osalejate vahel arutelu uurimistöö tegevuse vajalikkus üle. Kuna uurimistöö läbiviija oli vastavateemalise uurimistöö valinud just isiklikust huvist ja vajadusest, siis oli uurimistöö läbiviija valmis seda kõigile selgitama. Selgitustegevust uurimistöö läbiviija poolt ei toimunud, kuna üks osalejatest hakkas selgitama isiklike kogemusi, mis olid toimunud mitmed aastad tagasi. Selle selgitusega veenis ta kõiki osalejaid, et selline

toetav tegevus on vajalik ja väga oluline õpetajatöös. Uurimistöö läbiviijal oli hea meel, et osalejate hulgas leidis inimene, kes tegeles selgitusega, sest nii oli teistele osalejatele tegevuse mõte olulisem kui see oleks toimunud uurija poolt peale surutud tegevusega ja oma mõttemaailma pealesurumine.

#### Uuringuga seotud ootuste välja kirjutamine

Kõikidele osalejatele anti uuringuga seotud ootuste leht koheseks täitmiseks, et teada saada uuritavate mõtteid isiklike ootuste kohta. Tulemused ootuste kohta on välja toodud peatükis Uuringuga seotud ootuste sõnastamine.

#### Kokkulepete tegemine

Kokkulepete tegemise ajal anti kõikidele osalejatele teada kogu uurimisperioodil toimuvast protseduurist, headest tavadest, dokumenteerimisest ja vajadusel täiendavast intervjuerimisest uuritavatega. See osa toimus kiiresti, sest kõikidele osalejatele oli see vajalik ja arusaadav info.

#### Probleemi jutustamine liikmetele

Probleemi jutustamine toimus supervisiooni mudelit kasutades. Selleks anti kõikidele osalejatele paberkandjal näitlik tööleht (vt lisa 9) koos protsessi reeglitega, et iga osaleja teaks, kuna milline tegevus toimub.

Loo jutustaja rääkis probleemist õpilasega, kellele ei meeldi teatud tegevused tunnis. Samal ajal soovib õpilane väga aidata ja abistada õpetajat. Peale koosarutelusid anti liikmete poolt soovitusi loo jutustajale, kus ta leidis enda jaoks kõige sobilikuma tegevuse probleemi lahendamiseks.

Peale arutelu lepidi kokku, et sellest loost enam ei räägita ja see lugu jääb hetkeolukorda, kus see on olnud arutelu. Teistele, kes ei saanud arutelul osaleda, ei räägi lugu edasi vaid selgitatakse vajadusel uurimistöö meetodit, et järgmisel korral oleks neil kergem teistega tööd alustada.

#### Tagasisidestamine protsessi kohta

Tagasisidestamisel anti kõikidele osalejatel koheseks täitmiseks paberkandjal tagasiside leht, millega reflekteeriti protsessis toimunut ja need anti uurimistöö läbiviija kätte. Uurimistöö läbiviija tagasiside lehtedel olevat sisu ei uurinud teadlikult kogu tegevuste läbiviimise ajal, et mitte lasta tulemustest mõjutada järgmiste kohtumiste tegevusi.

Uurimistöö läbiviija tunded ja emotsioonid esimesel kohtumisel ning peale seda

Uurimistöö läbiviimise ajal kasutas uurija uurimispäevikut, kuhu tehti tema poolt erinevaid märkmeid isiklike tunnete, emotsioonide ja tegevuste kohta, mis toimusid nii kokkusaamiste ajal kui ka vahepealsetel perioodidel.

*Väljavõtted uurimispäevikust: Oli kartus ja hirm, kas saan hakkama. Eriti raskeks muutus olukord, kui üks uuritav hakkas otseste küsimustega ründama, kuigi olin eelnevalt selgitanud, et selles ringis oleme kõik võrdsed ja oleme uuritavate rollis. Arvati, et hakkamata juhtkonna liikmena probleeme edasi lahendama. Õnneks tuli appi üks vanem uuritav, kes tõi enda näite kogetud olukorrast, kus ta soovis töökohta vahetada tänu suurtele probleemidele, mis olid tingitud õpilaste poolt. Ta tõi välja ka, et tookord oleks teda kindlasti aidanud selline ringisisene arutelu ja sellised asjad on vajalikud.*

*Kuna see oli esimene kokkusaamine, siis ei julgenud ma eriti inimestele peale käia mida konkreetselt tegema peab, lasin neil pigem rääkida ja arutleda. Enne loo jutustamist andsin kätte supervisiooni läbiviimise metoodilise abilehe, millega tutvuti ja jälgiti hoolikalt, mida edasi tegema peab. Tegevused toimusid selle lehe järgi.*

*Peale loo lõppu tekkis väikene paus, mis hirmutas mind, et kas inimestel hakkab tulema küsimusi, mida on vaja jutustajale esitada. Need tulid päris kiiresti, mille järel alustati aruteluringi, et leida lahendusi, kus jutustaja peab juttu pealt kuulama. Nii anti jutustajale soovitusel ja pärast ütles tema välja selle, mida ta kuulis teistelt.*

*Näha oli ka seda, et inimesed tahavad omavahel suhelda ja tööasjadest rääkida, et leida nende lahendusi. Lihtsalt nad kõik lobisesid väga palju ja mul oli neid raske õigele teele juhtida.*

*Arvan, et järgmine kord tuleb mul olla kindlam ja välja öelda, et räägitakse ainult ühest loost, millega püütakse aidata konkreetset uuritavat. – seda kohe alguses. ☺*

*Puudu tundsin lõpuringi ära jäämisest, sest inimesed arutasid probleemi teises ruumis edasi, kuigi kokkulepe oli, et ruumist juttu edasi ei lasta.*

#### **HILJEM NÄDALA JOOKSUL:**

*Töökeskonnas oli näha peale esimest kokkusaamist esimese nädala jooksul, et uurimistöös olnud inimesed on avatumaks muutunud ja tullakse üksteisele probleemidest rääkima.*

#### **Teine praktikakogukonna kohtumine**

Teine praktikakogukonna kohtumine toimus 15. oktoobril kell 15.00 ja lõppes 17.00. Enne probleemse loo jutustamist toimus eelmise korra rääkija tagasiside andmine osalejate poolt antud nõuannete kohta. Anti teada, kas antud nõuanded olid kasulikud või mitte.

Teise kohtumise loo jutustamine toimus supervisiooni tegevuste põhimõtetele. Toimus probleemi jutustamine, arutelu ja lahenduste pakkumine ning sobivate lahenduste leidmine. Suureks abiks oli esimesel korral läbi tehtud supervisiooni tegevuse protseduur, mis aitas kiiremini tegutseda praktikakogukonna liikmetel. Protsessi käigus jõudsimme arutada ainult ühte lugu ja leida sellele lahendust, sest osalejad püüdsid kogu tegevuse käiku arutleda väga põhjalikult.

Probleemina toodi välja, et koolil puudub meediakajastav väljaanne, sest ajaleht oleks üheks võimaluseks, mis jäädvustaks kooli ajaloolisi hetki.

*Väljavõte uurimispäevikust: Tehti ajalehti, mis olid üle vabariigi eeskujuks. Need läksid kodudesse. Kuidas saaks taaselustada vana traditsiooni?*

*Hetkel pole väärtustatud õpetajate ja õpilaste eelnevat koostööd koolilehe väljaandmisel.*

Koostöös jõuti otsuseni, et kõik praktikakogukonna liikmed on nõus osalema uues ettevõtmises ja hakatakse ühiselt otsima meeskonda huvilisi.

*Väljavõte uurimispäevikust: Lahendus kuulajate poolt: leida inimesed, kes sooviksid tegeleda koolilehe väljaandmisega. Kaasata tuleb nii õpetajad kui ka õpilased. Väärtustada tuleb kogu meeskonna tööd.*

Teisel kohtumisel toimus peale tagasiside lehtede täitmist kogu protsessi kohta viimase ringi tegevus, kus kõik osalejad said välja öelda oma emotsiooni.

*Väljavõte uurimispäevikust: Emotsioonid viimasest ringist – kõik uuritavad läksid ära positiivse laenguga, sest tunti ennast vajalikena. See tuli välja viimase ringi sõnumist.*

*Natuke peale koosviibimist, ütles üks uuritavatest, et kahju, et ainult kaks korda veel kokku saada, sest see oli nii tore, midagi korda saata!*

*Järgmise päeva õhtul uurisid juba õpilased, et kas soovitakse taastada koolilehte ja väga lahe on see, et õpetajad algatasid selle tegevuse, see annab õpilastele motivatsiooni ja kindlustunnet juurde.*

Uurimistöö läbiviija tunded ja emotsioonid teisel kohtumisel ning enne seda

Enne kokkusaamist oli hirm selle ees, et praktikakogukonnaga liituvad kaks uut liiget, kes eelmisel korral puudusid. Sellise olukorra oli uurija ise lubanud, sest esimesel kohtumisel puuduti kokkusaamiselt töökohustuste täitmise tõttu.

*Väljavõte uurimispäevikust: Juhendaja arvamus/ettepanek järgmiseks kokkusaamiseks: Rääkida enda tunnetest esimese kohtumise kohta –*

- EI KALDU TEEMAST KÕRVALE,
- TEEME LÕPURINGI, ET KÕIGIL OLEKS HEA OLLA – ERITI LOO RÄÄKIJA JA LUGU EI TOHI MINNA RUUMIST VÄLJA,



*süstemaatilises kavas, mida kõik liikmed jälgivad, lugude lahti rääkimisel. Ainsaks probleemiks on hetkel ajast kinnipidamine, sest probleeme püütakse lahti harutada väga põhjalikult ja soovitakse üksteist abistada.*

Praktikakogukonna kokkusaamise ajal oli uurijale meeldiv jälgida uuritavate käitumist ja nende mõttelaadi enesearengus. Uurimistöötegevusse suhtutakse igati positiivselt, mis väljendub õpetajate tegevustes.

*Väljavõte uurimispäevikust: Õpetajad ootavad uut kohtumist, küsitakse igaks juhuks üle uue kohtumise aega. Peetakse lugu räägitud lugude autoritest ja nende julgusest ning kokku lepitud reeglites. Meeldiv on, et kui ei saada osaleda, siis teatatakse sellest ette.*

*Tundub, et grupis on tekkinud usalduslik õhkkond, sest juba vaadatakse, kas ikka kõik on saanud oma lugudest rääkida ja oodatakse uute lugude probleemide lahendamist.*

### **Neljas praktikakogukonna kohtumine**

Neljas praktikakogukonna kohtumine toimus 03. detsembril algusega kell 15.00 ja lõppes kell 16.30. traditsiooniliselt algas grupiarutelu eelmise korra loo rääkijast, kes andis tagasisidet tehtule. Tagasisidet andnud õpetaja oli väga rahul tulemusega, sest ta oli oma tegevusele abi saanud.

*Väljavõte uurimispäevikust: Kuna uurija küsis probleemile veel lisalahenduse võimalust Tartu ülikooli õppejõult, siis selle üle oli õpetaja eriti tänulik.*

Probleemi lahti rääkimisel oli teemaks: Kui kaugel on EI ütlemisspiir õpilastele ja kas õpetaja otsus on alati õige, eriti kui peab kiirustama. Arutelu käigus soovitati õpetajale oma otsuse põhjendamist õpilastele ja võtta julgelt mõtlemisaega.

*Väljavõte uurimispäevikust: Soovitati selgitada/põhjendada õpilastele igat otsust, kas siis see on positiivne või negatiivne. Hea on endale aega varuda erinevate otsuste tegemisel ja õpilastele öelda, et hetkel ei tea vastust või otsus on selline ja kui hiljem on soov otsust muuta, siis põhjendada, miks nii tehti. Oluliselt määrab ära õpetaja kehakeel, mis annab endast märku, kas õpetaja on kindel või ebavärv. Otsused on teatud hetkeolukordades alati õiged ja neid tuleb hiljem muuta.*

Praktikakogukonna töö lõppes viimase ringiga, kus öeldi välja isiklik positiivne tunne, millega lahkuti kohtumiselt. Positiivsete väljaütlemiste ajal uurisid õpetajad informatsiooni, mis oli seotud liikmete arvuga tegevuste läbiviimisel.

*Väljavõte uurimispäevikust: Viimase kohtumise lõppedes uurisid õpetajad veel, et mitme liikmega ma oli max arvestanud. Ütlesin, et hea oli et tuli 5-6 iga kord, aga max arvestasin 12 liikmega. Nad ütlesid ise ka, et see oli just paras grupp teemade lahti rääkimisel, sest suurema hulga puhul oleks läinud laadaks.*

Uurimistöö läbiviija tunded ja emotsioonid neljandal kohtumisel

Viimasel korral oli kahju lõpetada uurimistegevust, sest inimesed olid muutunud lähedasemaks ja probleemide lahendamine oli huvitav. Õpetajad olid muutunud kindlamaks omavahelisel suhtlemisel ja jälgiti supervisiooni tegutsemise põhimõtteid.

*Väljavõte uurimispäevikust: Isiklikult oli väga hea tunne grupitöö läbiviimise ajal. Kõik soovivad lugusid korralikult lahti harutada ja aidata abivajavat õpetajat. Peale lõpetamist ütles üks õpetaja, et sellised kokkusaamised on väga head, sest kogu aeg on kiire, aga siin saab vähemalt midagi läbi arutada ja aeg maha võtta. Nagu alati oli loodud mõnus ja hubane õhkkond, põles küünel, laual laudlina ja suupisted koos kohvi ja teega.*

### **Intervjuu**

Lisategevusena toimus ühe uuritavaga poolstruktureeritud intervjuu, mis täiendas saadud tulemusi tagasiside lehtedelt. Intervjuu toimus kiiresti, sest uuritaval olid välja valitud konkreetsed küsimused, millele ta soovis saada täiendavat infot. Intervjuu kestis kokku 12 min ja 50 sekundit.

Lisa 8. Uuriija poolt ettevalmistatud tegevuskava praktikakogukonna tegevuste läbiviimiseks esimesel kohtumisel

1) Soojendusmäng – tuleb vastata küsimusele kolme omadussõnaga: Millisest koolist ma tulen? – leitakse 2.-3. inimese vahel ühine nimetaja, mis on seotud huvidega.

2) Uuringuga seotud ootuste välja ütlemine paarilisele, miks nad pidasid vajalikuks osaleda selles uurimuses. Ootuse sõnastamine ümber eesmärgiks. (isiklikul paberil)

3) Uurimistöö sisu tutvustus uuriija poolt (eesmärk; põhimõte, et ei ole ainult lõputöö projekt vaid sellel on ka sisuline eesmärk)

4) Kokkulepete tegemine, mida on vaja järgida kogu uurimisperioodil:

1. Protseduuris

- Osalejate roll.
- Arutusele tuleb üks kuni kaks lugu ühel kokkusaamisel.
- Harjumiseks kasutatakse iga kord ühte ja sama refleksioonilehe küsimustikku.
- Refleksioon toimub peale iga loo lahti rääkimist.

2. Heades tavades

- Konfidentsiaalsus (pseudonüüm, tegevused ja lood jäävad grupi sisse).
- Ei toimu hinnangu andmist.
- Toetav hoiak.
- Panustamine.

3. Dokumenteerimine ja uurimine

- Refleksioonileht – nõusoleku andmine, et näidised kasutada uurimuses.
- Oma mapi omamine või ühine mapp?
- Kirjalikule refleksioonile suuline tagasiside (täiendusena) – nõusoleku andmine.

5) Supervisiooni mudeli kasutamine loo lahti rääkimisel (igale uuritavale leht mudeli kohta).

6) Refleksioon – iga osaleja saab refleksioonilehe, mis täidetakse koha peal.

7) Lõpuring – öelda üks mõte, mida siit täna kaasa võtan või mida õppisin.



## Lisa 9. Näide töölehest protsessi reeglitega

### Supervisiooni ehk töönoustamise valdkonna protsess

1. Juhtumi „omanik“ räägib olukorra lahti. Lõpuks püstitab küsimuse, mille lahendamisele ta ootab abi. Teised kuulavad vaikides. Aeg: 5 min
2. Informatsiooni kogumine. Grupiliikmed kirjutavad vaikides väikestele paberitele 1- 2 küsimust, millele nad vajavad vastust, et omada võimalikult terviklikku pilti olukorrast. Aeg: 3 min
3. Järjekorras loetakse küsimused ette ja juhtumi omanik vastab võimalikult selgelt ja nii lühidalt kui võimalik. Aeg: 10 min
4. Olukorra mõistmise süvendamine. Meeskonnaliikmed arutavad koos juhtumi üle. Analüüsivad sellega seonduvat, ilma veel lahendusi pakkumata. Juhtumi omanik vaid kuulab. Aeg: 10 min
5. Meeskonnaliikmed kirjutavad vaikides 1- 2 soovitusi, mida edasi teha. Aeg: 5 min
6. Meeskonnaliikmed loevad oma soovitused ette ja annavad juhtumi omanikule üle. Aeg: 10 min
7. Juhtumi omanik teeb kokkuvõtte. Tunnustab soovitustes leiduvat väärtuslikku ja valib need, mida otsustab kasutama hakata. Aeg: 4 min

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina Silva Stepanova,

(sünnikuupäev: 22.06.1969)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Õpetajatööd toetav praktikakogukonna tegevus“,

mille juhendaja on Anu Sarv,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 01.06.2015

